III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4641 *Resolución de 16 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029.*

Visto el texto del III Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2026-2029 (código 99100155012015), que fue suscrito el día 22 de diciembre de 2025, de una parte, por la Organización Estatal de Entidades de Intervención Social (OEIS), la Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISSS) y la Federación de Asociaciones de Intervención Social (FAIS), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado definitivamente subsanado en fecha 16 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 16 de febrero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2026-2029

Índice

Capítulo I: Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación.

Preámbulo.

Artículo 1. Partes firmantes.
Artículo 2. Naturaleza Jurídica.
Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y concurrencia.

Capítulo II: Ámbitos y normas generales.

Artículo 4. Ámbito territorial.
Artículo 5. Ámbito personal.
Artículo 6. Ámbito temporal.
Artículo 7. Ámbito funcional.
Artículo 8. Vinculación a la totalidad y revisión.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 9. Aplicación de las mejores condiciones.
Artículo 10. Derecho supletorio.
Artículo 11. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CPIVC).
Artículo 12. Organización del trabajo.

Capítulo III: Contratación, sistemas de provisión de vacantes y promoción y extinción.

Artículo 13. Subrogación.
Artículo 14. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.
Artículo 15. Contratación.
Artículo 16. Contratación indefinida.
Artículo 17. Contratación temporal.
Artículo 18. Periodo de prueba.
Artículo 19. Reserva de plaza para personas con diversidad funcional.
Artículo 20. Cese voluntario.

Capítulo IV: Clasificación profesional.

Artículo 21. Clasificación profesional.

Capítulo V: Jornadas, vacaciones y permisos.

Artículo 22. Jornada.
Artículo 23. Trabajo nocturno.
Artículo 24. Horas extraordinarias.
Artículo 25. Descanso semanal.
Artículo 26. Vacaciones.
Artículo 27. Reducción de jornada.
Artículo 28. Licencias no retribuidas.
Artículo 29. Licencias retribuidas.
Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
Artículo 31. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.

Capítulo VI: Excedencia y jubilaciones.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.
Artículo 33. Excedencias legales.
Artículo 34. Excedencia forzosa.
Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo.
Artículo 36. Jubilación.

Capítulo VII: Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 37. De las personas trabajadoras y sus representantes.
Artículo 38. De la representación de las personas trabajadoras.

Capítulo VIII: Régimen disciplinario.

Artículo 39. Principios informadores del régimen disciplinario.
Artículo 40. Graduación de faltas.
Artículo 41. Sanciones.
Artículo 42. Prescripción.

Capítulo IX: Formación.

Artículo 43. Comisión sectorial de formación.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Capítulo X: Seguridad y salud laboral.

Artículo 44. Principios generales.
Artículo 45. Servicios de prevención.
Artículo 46. Vigilancia de la salud.
Artículo 47. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
Artículo 48. Información y formación en salud laboral.
Artículo 49. Seguridad y salud laboral.
Artículo 50. Participación del Personal en PRL.

Capítulo XI: Retribuciones.

Artículo 51. Estructura retributiva.
Artículo 52. Cobro durante el período de IT.

Capítulo XII: Medidas de carácter social.

Artículo 53. Ropa de trabajo.
Artículo 54. Manutención y alojamiento.
Artículo 55. Principios generales ante las adicciones y drogodependencias.
Artículo 56. Medidas de emergencia.
Artículo 57. Gestión y protección medio ambiental.
Artículo 58. Cláusula general de no discriminación.
Artículo 59. Protección a la maternidad.
Artículo 60. Protección de las víctimas de la violencia de género.
Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación.
Artículo 62. Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad.
Artículo 63. Protocolo de prevención contra el acoso.

Disposición adicional primera.
Disposición adicional segunda: Cláusula de inaplicación (descuelgue).
Disposición final primera. Catálogo de Actividad del II Convenio Colectivo Marco Estatal de Intervención Social.

Anexo I: Catalogo de actividad del ámbito funcional del convenio.
Anexo II: Incrementos salariales años 2026, 2027 y 2028 y 2029.
Anexo III: Teletrabajo.
Anexo IV: Desconexión digital.
Anexo V: Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.
Anexo VI: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación

Preámbulo

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y seguridad jurídica que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las organizaciones y/o empresas que no dispongan de convenio propio y para aquellas

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del TRET.

La convivencia de los convenios sectoriales, de convenios de empresa y acuerdos en el sector no debe ser motivo de conflicto ni cumplir, por tanto, un papel desestabilizador, sino más bien al contrario. La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las organizaciones o empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las respectivas representaciones patronales y sindicales de las organizaciones sociales y empresas firmantes del presente Convenio colectivo, se comprometen a ser firmes en la defensa del marco sectorial y a que los convenios de empresa respeten el mismo de forma que sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del Convenio en representación de la parte sindical los sindicatos mayoritarios Unión General de los Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y en representación de la parte patronal las asociaciones patronales representativas del sector de intervención social OEIS, AEEISSS y FAIS.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente convenio Colectivo.

Artículo 2. *Naturaleza Jurídica.*

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores y en particular de acuerdo a los artículos 83 y 84 del citado texto legal.

Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las organizaciones o empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial, de acuerdo con los principios establecidos en el presente capítulo.

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y concurrencia.*

Al amparo de lo previsto en el artículo 84, en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de convenios colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Convenio, aplicándose el contenido del Convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este convenio, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas sectoriales y de empresa que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional, en los términos fijados en su articulado, condiciones mínimas, y respetando lo señalado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo.

Se verán afectados por estas reglas de concurrencia aquellos convenios sectoriales de ámbito autonómico o provincial que sus ámbitos funcionales coincidan en parte o en su totalidad con el presente Convenio estatal siendo aquellos de prioridad aplicativa en relación a éste en lo que disponga en su articulado para el ámbito territorial afectado.

Las representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio no estuvieran afectados por otros Convenios colectivos de empresa vigentes o con vinculación de subsidiariedad a un tercero, podrán adherirse expresamente al presente, o vincularse subsidiariamente al mismo, de común acuerdo de las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el artículo 92.1 del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio colectivo estatal y a la Dirección General de Trabajo.

El artículo relativo a cláusula de subrogación, al tratarse de materia reservada y condición mínima al presente convenio, será de aplicación obligatoria, sin necesidad de su incorporación a los Convenios colectivos de ámbito inferior, desde el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y si algún convenio colectivo de ámbito inferior tuviera regulación sobre esta materia, desde el momento de la finalización de su vigencia pactada.

De conformidad con el artículo 84.1, 84.3 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto en tanto esté en vigor. En cambio, durante su vigencia, podrá ser afectado en cualquier materia por lo dispuesto en convenio de ámbito autonómico o provincial respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente Convenio en las materias de período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica y funcional, así como la estructura y régimen salarial, la compensación y absorción de condiciones más beneficiosas y la subrogación.

El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las organizaciones o empresas independientemente de la forma jurídica de su constitución y a las personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 37.1 de la Constitución Española, que garantiza su fuerza vinculante.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente Convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos o provinciales en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas lo regulado en el presente Convenio y los autonómicos o provinciales para su ámbito territorial.

El presente Convenio tendrá carácter de derecho mínimo necesario para todas las organizaciones o empresas, autonomías y provincias que no cuenten con ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable y también para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que constituyen su objeto.

CAPÍTULO II

Ámbitos y normas generales

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio colectivo es de aplicación a todas las asociaciones, fundaciones, proyectos, centros, organizaciones, entidades, y empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluyendo plataformas digitales (de ahora en adelante «organizaciones o empresas») que desarrollen su actividad en cualquier lugar del territorio del Estado español con independencia del lugar en el que se ubique su sede, así como aquellas que desarrollen su trabajo fuera de España en materia de cooperación internacional con personal contratado bajo la legislación laboral española, sin perjuicio de la prevalencia de aplicación de los convenios de ámbito inferior existentes a nivel sectorial territorial y de empresa y que coincida en todo o parte del ámbito funcional del presente Convenio.

En la disposición adicional primera se regula el desarrollo territorial reconocido como preexistente, sin perjuicio de que se incorporen al mismo en el futuro nuevos acuerdos de ámbito territorial inferior al estatal.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 5. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan contrato de trabajo por cuenta ajena con las organizaciones o empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2029. No obstante sus efectos económicos se producirán a partir del 1 de enero de 2026.

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia podrá realizarla alguna de las partes legitimadas para ello, en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Una vez realizada la denuncia, el Convenio colectivo prorrogará su vigencia desde la fecha de la denuncia y hasta su sustitución por uno nuevo.

En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Artículo 7. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todas aquellas asociaciones, fundaciones, centros, organizaciones, entidades y empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluyendo plataformas digitales y organizaciones de cooperación internacional (de ahora en adelante «organizaciones o empresas») cuya actividad principal sea la realización de actividades de acción e intervención social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuyo accionista único o principal no sea una administración pública.

Por acción e intervención social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal y organizada, que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad social, cuyo propósito puede ser tanto detectar, prevenir, paliar, superar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión y/o participación social.

Serán afectadas por este Convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo.

Este ámbito funcional se concreta en el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales recogido en la Resolución de 23 de abril de 2013 de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales y aquellas que puedan ser sustituidas, modificadas o incorporadas tanto por la Administración Central como por los respectivos gobiernos autonómicos, exceptuando aquellas que ya cuenten con un marco convencional regulador.

Asimismo, se verán afectadas por este Convenio todas las actividades, programas, servicios, recursos, etc., incluidos de forma genérica en la acción e intervención social enmarcada en la definición de los párrafos precedentes, para colectivos en situación, o riesgo de exclusión social salvo que estén reguladas por el actual ámbito funcional recogido en el Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección Menores, Se entienden incluidas las actividades de animación socio-cultural, y ocio y tiempo libre desarrolladas para cumplimiento de las finalidades señaladas anteriormente salvo que les fuera de aplicación el Convenio de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Así mismo quedan incluidas, de manera exclusiva, en el ámbito de este Convenio, la Cooperación Internacional y Ayuda al Desarrollo.

Al efecto de describir y precisar el presente ámbito funcional se complementa la definición del mismo con el catálogo de actividad que señala en la disposición final primera de este Convenio, este catálogo no es una descripción exhaustiva y definitiva del ámbito funcional de este Convenio pudiendo ser completada a propuesta de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio (CPIVC) del Convenio por la evolución del sector laboral aquí regulado, quien se reunirá al objeto de decidir la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

Igualmente, de este ámbito funcional no podrá desgajarse ningún ámbito funcional menor, salvo que a propuesta de la Comisión Paritaria (CPIVC), se decidiera la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación reduciendo del ámbito funcional, el menor ámbito pretendido, para evitar la concurrencia, modificación necesaria previa para habilitar la negociación de ámbitos menores. Al igual que podrá recomendar y encomendar a futuras negociaciones y comisiones negociadoras la necesidad de desarrollos más exhaustivos y específicos dentro del presente Convenio de distintas actividades en sucesivas renovaciones del mismo. Las limitaciones de aplicación de este Convenio, están determinadas por la definición de su ámbito funcional y por las excepciones ya contenidas en este Convenio y relacionadas con las reglas de concurrencia y otras. A modo de ejemplo y sin que el mismo agote la descripción de todos ellos, algunos de los colectivos a los que nos referimos son: por grupos de edad, niños, adolescentes, jóvenes, adultos y personas mayores no regulados por otros convenios, colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, otros colectivos de personas mayores que sufren maltrato por violencia intrafamiliar, inmigrantes, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, la salud mental, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, etc., en todos los casos personas o colectivos que se encuentran en riesgo y/o situación de exclusión social y sobre los que es necesario promover su inclusión social, entre otros.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio Colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Asimismo, quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio las actividades reguladas por los convenios relacionados en la disposición adicional primera de este Convenio.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad y revisión.*

Todas las cláusulas pactadas en el presente Convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes –o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral–, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el Convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos. En tanto no transcurra dicho plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del Convenio no afectado por la Resolución Judicial que declare la nulidad o ilegalidad. Podrá estimarse la vinculación de las partes a un arbitraje o mediación en caso de desacuerdo.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Las condiciones del presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el caso de existir Convenios Colectivos concurrentes con éste, de ámbito inferior al mismo, ya sean Convenios de Sector, de ámbito autonómico, provincial o local, o convenios colectivos de empresa, no se podrá pretender la aplicación de una o varias de sus normas, olvidando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse un solo convenio colectivo en toda su integridad, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el articulado del presente Convenio.

Artículo 9. *Aplicación de las mejores condiciones.*

9.1 Firmado y publicado este Convenio y habiendo desplegado todos sus efectos, si hubiere, previas al mismo, condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por las organizaciones o empresas, o secciones, o unidades de producción de estas, cuando aquellas superen las especificadas en este Convenio de forma global y anual se mantendrán en su totalidad de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

Del mismo modo, cuando a la entrada en vigor de este convenio decayeran convenios, acuerdos y/o similares de ámbito inferior, independientemente de sus causas, las condiciones más beneficiosas en cómputo global y anual que disfrutasen las personas trabajadoras en plantilla en ese momento, pasarán a ser consideradas y reconocidas como condiciones más beneficiosas de carácter personal a título individual.

Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando anteriormente a la firma del presente Convenio, se integrarán en el Complemento Salarial Personal «ad personam». A decisión de cada organización o empresa, dicho complemento podrá ser o no revalorizable anualmente acorde con los incrementos salariales que se produzcan derivados de los procesos de negociación.

De tomar la decisión de no revalorizar dicho complemento se deberá seguir un procedimiento que garantice que sólo se verán afectadas aquellas cantidades económicas cuya percepción deriva de algún concepto no recogido en el presente Convenio según lo siguiente:

1.º La masa salarial total que la persona trabajadora viniera disfrutando a la fecha de inicio de aplicación del presente Convenio, se distribuirá entre el Salario Base que le corresponda por su grupo profesional y el complemento salarial «ad personam» que recogerá la diferencia, si la hubiere, hasta alcanzar el total anual de dicha masa.

2.º Del denominado complemento salarial «ad personam» se extraerán y asignarán aquellos complementos económicos definidos en el presente Convenio de puesto de trabajo que le correspondan la persona trabajadora, estos complementos tendrán la consideración de consolidados.

3.º Una vez adecuada la clasificación profesional y la aplicación salarial correspondiente, el complemento salarial «ad personam» resultante responderá a las mejores condiciones económicas de naturaleza personalísima que sobre lo estipulado en el presente Convenio viniera disfrutando la persona trabajadora. Dicho complemento tendrá carácter salarial consolidable.

9.2 Las personas trabajadoras que desarrollen su actividad profesional en el ámbito de cooperación internacional y/o ayuda humanitaria, tendrán garantizada la percepción económica, por el ejercicio de las mismas funciones, que tendrían en el territorio nacional.

Artículo 10. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de las Personas Cooperantes,

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la Acción e Intervención Social y de los Servicios Sociales, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas.

Artículo 11. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CPIVC).*

Se crea una Comisión Paritaria (CPIVC) compuesta por 8 miembros que serán designados por cada una de las partes firmantes, sindical y patronal, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y que de acuerdo a lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores entenderá de las siguientes cuestiones:

A. Funciones generales.

1. Vigilancia, control y seguimiento de este Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.
3. Conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación o inaplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.
4. Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones generales de trabajo en ámbitos territoriales inferiores.
5. Autorizar la apertura de nuevos ámbitos funcionales de negociación y que sean del mismo ámbito territorial de este Convenio.
6. Ser informada de la apertura de negociación en ámbitos territoriales inferiores.

B. Funciones específicas.

1. Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultado de la aplicación de este Convenio pudieran surgir en la clasificación profesional de las personas trabajadoras.
2. A instancia de alguna de las partes firmantes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitar la aplicación de este Convenio.
3. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación de la aplicación de este Convenio en alguna de las siguientes materias:

a) Estructura de la negociación colectiva.
b) Subrogación empresarial.
c) Descuelgue salarial o inaplicación de convenio.
d) Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación.

Las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.

4. Conocer y entender de forma previa a cualquier vía jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos surgidos de la interpretación de este Convenio.
5. Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal de las personas trabajadoras que corresponda por dicha modificación y en el resto de supuestos según lo dispuesto en la disposición adicional segunda de este Convenio.
6. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria (CPIVC) se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

7. Se creará, en el marco de la Comisión Paritaria (CPIVC), una comisión específica para desarrollar y mejorar los anexos V y VI referentes al protocolo LGTBIQ+ y al Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, dentro del primer trimestre del año 2026.

C. Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria (CPIVC).

La Comisión Paritaria (CPIVC) se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al semestre, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquiera de las representaciones que la integran, tantas veces como se estime necesario. La convocatoria y reuniones se regirán por sus propias normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia Comisión Paritaria (CPIVC) en su primera reunión.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria (CPIVC) requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y patronal, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten el Convenio, tendrán la misma eficacia jurídica que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que en las cuestiones previas de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria (CPIVC), las mismas adoptarán, tanto en la promoción como en la Exposición sucinta y concreta del asunto, las siguientes cuestiones:

– Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
– Propuesta y/o petición concreta que se formula ante la Comisión Paritaria (CPIVC).

El escrito de propuesta se acompañará de cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

La Comisión Paritaria (CPIVC) dispondrá de un plazo no superior a 7 días hábiles para recabar la información complementaria que estime oportuna para la resolución de la cuestión planteada, pasado el cual, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada.

Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución o siendo ésta de desacuerdo, se entenderá que la Comisión renuncia a emitirlo y quedarán abiertas las vías de resolución de conflictos que correspondan según la naturaleza del asunto tratado.

A los efectos de facilitar las atribuciones de la Comisión Paritaria (CPIVC) las asociaciones de carácter patronal se comprometen a buscar y dotar los recursos suficientes y necesarios para su normal funcionamiento y en este sentido, quedará regulado en el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria (CPIVC). La CPIVC tendrá su domicilio a efectos de notificaciones en la sede de OEIS (Avenida Reina Victoria 26-28 Madrid CP 28003. Email: administracion@oeis.es) La CPIVC podrá modificar el mismo, garantizando su registro y publicación.

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a las organizaciones o empresas, sin merma de las atribuciones y derechos que la ley confiere a las personas trabajadoras, así como a sus representantes legales.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

– La adecuación de las plantillas de manera que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo, como mínimo, a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
– La racionalización y mejora de los procesos de tratamiento social, preventivos, de inclusión y de acompañamiento y promoción social.
– La profesionalización y promoción.
– La formación y reciclaje del personal.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

– La eficacia en el trabajo.
– La eficiencia en el uso de todos los recursos.
– La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante del mismo.

En los casos en el que la organización del trabajo se realice con Inteligencia Artificial y a través de una gestión algorítmica se deberán respetar todos los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y de los usuarios. Se determina por las partes firmantes de este convenio que la IA y la algoritmia aplicada en este sector están catalogados como una actividad de alto riesgo y los datos utilizados son altamente sensibles y de especial protección.

En definitiva, las partes firmantes de este convenio colectivo consideran que la utilización de la IA se debe regir por un principio humanístico y debe prevalecer los derechos de las personas frente a otros intereses y los criterios de proporcionalidad, necesidad, idoneidad y transparencia deben ser considerados fundamentales para el establecimiento de la Inteligencia Artificial en una actividad especialmente sensible.

A la vista del peso específico del voluntariado dentro del sector y a los efectos de evitar la confusión entre la naturaleza de la relación de las personas voluntarias y de las personas trabajadoras en las organizaciones o empresas donde desarrollan su actividad profesional, las personas trabajadoras no podrán tener la condición de personas voluntarias dentro de su misma organización o empresa cuando la actividad de voluntariado se desarrolle en el mismo centro de trabajo en el que desempeñe su actividad de forma principal y esta coincida con funciones análogas a las correspondientes a su puesto de trabajo y/o categoría profesional, debiendo informarse de dicha circunstancia, cuando se produzca, a la RLPT del centro de trabajo indicando las tareas que dicha persona realiza en calidad de persona trabajadora y las que efectúa en su condición de persona voluntaria. No tendrá en ningún caso la consideración de actividad de voluntariado la que se desempeñe por las personas trabajadoras en el marco de los órganos de gobierno de las organizaciones o empresas.

CAPÍTULO III

Contratación, sistemas de provisión de vacantes y promoción y extinción

Artículo 13. *Subrogación.*

1. Principio general.

Las partes firmantes del presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de las personas trabajadoras del sector acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por o para quien suceda y/o capte parte de la actividad de otra organización, en los supuestos y condiciones que se detallan a continuación.

1.1 Normas y condiciones.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del proceso de subrogación contenido en el presente artículo:

a) Los miembros de los órganos de gobierno de las organizaciones y empresas, siempre que su actividad en la misma sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.
b) El personal directivo en las mismas, independientemente de la forma jurídica de las organizaciones en las que ejerzan sus cargos directivos, mientras perciban complementos económicos vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

c) Los profesionales liberales y asesores/as técnicos, científicos/as o docentes vinculados a las organizaciones o empresas en virtud de contrato civil y/o mercantil.

d) El personal que en régimen de beca de estudios realice actividades para las organizaciones o empresas, vinculadas al desarrollo de sus estudios, formación o investigación, situación ya regulada mediante la firma del oportuno convenio de colaboración con las organizaciones o empresas educativas que correspondan.

e) El personal perteneciente a otras organizaciones o empresas distintas de la empleadora y que presten sus servicios profesionales para la misma en función de una subcontratación, contrata o puesta a disposición temporal de servicios.

f) El voluntariado social, que se regirá por lo dispuesto en las respectivas leyes de voluntariado.

g) Las personas pertenecientes a comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten su servicio en centros o programas sobre los que dichas órdenes ostenten la titularidad o la gestión.

h) Los cooperantes o expatriados mientras presten su servicio en misión o destino en el marco de la cooperación internacional para el desarrollo de sus organizaciones fuera del territorio nacional que se regirán específicamente por las Leyes de Cooperación Internacional para el desarrollo y el Estatuto del Cooperante.

El cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios o fórmula jurídica equivalente suscrito entre las organizaciones o empresas afectadas por el presente Convenio y los destinatarios de dicho servicio o clientes, así como la asunción por una organización o empresa de parte o la totalidad de la actividad de otra, comporta que la nueva organización y/o empresa adjudicataria del servicio o continuadora de la actividad, se subrogue en los derechos y obligaciones que el anterior tenía con respecto a sus personas trabajadoras, y socios y socias trabajadores y trabajadoras cooperativistas, con independencia de la modalidad de contrato de trabajo que se hubiera suscrito con las personas trabajadoras vinculadas al servicio.

La organización o empresa que cese en la prestación del servicio tendrá que informar a las personas trabajadoras a subrogar sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio siempre que sea posible.

En el momento de efectuar la subrogación, la organización o empresa cesante tendrá que realizar y abonar la liquidación individual de la parte proporcional y haberes devengados a cada uno de los subrogados excepto las vacaciones pendientes de disfrutar.

Para el caso en que la persona trabajadora tuviera vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa u organización entrante le tendrá que permitir el disfrute de éstas, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa u organización saliente tendrá que abonar a la empresa u organización entrante –en el momento de producirse la subrogación–, la cantidad económica que en concepto de vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de las personas trabajadoras y su respectiva cotización.

El nuevo titular no tendrá obligación de subrogarse en la relación de la persona trabajadora que no haya prestado sus servicios en el centro, o espacio físico o proyecto correspondiente durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la finalización de la anterior contrata, servicio o titularidad, a no ser que el contrato de prestación de servicio suscrito por la organización o empresa saliente sea inferior a seis meses, en cuyo caso, se sumará el tiempo prestado por el concesionario inmediatamente anterior.

En caso de que, por bajas, ausencias, excedencias, etc., la persona trabajadora haya sido sustituida por un interino, el nuevo titular o concesionario tiene que subrogar a las dos personas trabajadoras en idénticas condiciones. Una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino causará baja definitiva en la organización o empresa o empresa saliente.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Si en el centro de trabajo prestan sus servicios personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal –excepto aquellos que estén en situación de excedencia voluntaria según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores –, los seis meses a que se refiere el apartado anterior tienen que ser los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entiende como tiempo de servicio los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o suspensión de contrato por causa legal, excepto la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La organización o empresa saliente, en un plazo de quince días desde que tiene conocimiento de la finalización de sus servicios y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, tiene que entregar a la organización o empresa que pase a hacerse cargo del servicio un documento que recoja los datos siguientes:

1. Número de personas trabajadoras en plantilla, afectados por la subrogación, con identificación del tipo de contrato.
2. Lista de personas trabajadoras incluidos en la subrogación, haciendo referencia a su modalidad de contratación, así como aquellos que tuvieran reserva de puesto de trabajo por encontrarse en situación de incapacidad temporal o excedencia legal o forzosa.
3. Pactos existentes, propios o subrogados.
4. Jornada y horario de trabajo pactado con persona trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses, con justificación de ésta.
5. Salarios pactados individualmente superiores al Convenio y justificación de cualquier modificación efectuada sobre el convenio colectivo en los últimos seis meses. En todo caso, la organización o empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos seis meses siempre que éstos no deriven de la aplicación del Convenio o de los pactos suscritos con la representación legal de las personas trabajadoras, registrados y depositados en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del ámbito geográfico que correspondiese con anterioridad a la nueva adjudicación y/o subrogación.
6. Calendario de vacaciones.
7. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social y certificado de estar al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias.
8. Fotocopia –si existiera–, del Libro de visitas del centro.
9. Hojas de salarios o recibo de haberes de las personas trabajadoras subrogadas de los últimos doce meses.
10. Recibos de liquidación de las partes proporcionales.
11. Fotocopias de los documentos de cotización y liquidación y pago de cotizaciones de los últimos doce meses.
12. De cada persona trabajadora temporal que se subrogue se tiene que facilitar, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal –si lo hubiera– así como las liquidaciones, altas y bajas en la Seguridad Social entre contratos.
13. La organización o empresa saliente tendrá que informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

Para el personal que se vaya a subrogar, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la organización o empresa saliente, se tendrá que facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En el caso de que en la plantilla afectada por la subrogación existan impagados, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la organización o empresa saliente u otros de anteriores, las personas trabajadoras tienen que ser igualmente subrogadas por el nuevo titular, sin perjuicio de que la responsabilidad por tales impagos, descubiertos o irregularidades continúen siendo de la organización o empresa saliente. En todo caso, la organización o empresa presunta

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

infractora tendrá que responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por su incumplimiento.

En caso de que el destinatario del servicio o cliente decida unilateralmente cerrar o gestionar directamente el servicio de manera provisional o definitiva, tendrá que asumir al personal destinado al mencionado servicio.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la administración suspendiese el servicio por un período no superior a un año.

Tanto la organización o empresa entrante como la saliente tienen que comunicar a la representación legal de sus personas trabajadoras la ejecución de la subrogación en el momento en que tengan conocimiento de la misma.

2. Garantías de la representación unitaria y sindical.

Se mantendrán los órganos de representación unitaria y sindical existentes en el momento de la subrogación, delegados, comités y secciones sindicales en los centros afectados, conforme a los siguientes criterios y salvaguardas:

a) Representación exclusivamente del centro objeto de subrogación: El mantenimiento de representación unitaria y sindical actual, nominativamente, así como de la lista de suplentes, que emanaron de las últimas elecciones sindicales, salvaguardando la capacidad de representación en el mismo centro y sobre el mismo colectivo en la empresa o organización de destino, al igual que los derechos y garantías que emanan de su condición de representación legal de las personas trabajadoras, todo ello hasta la realización de un nuevo proceso electoral sindical.

b) En otro caso: Si la subrogación supusiera la integración en un centro con representación, mantendrán los derechos y garantías que emanaban de su condición de representación legal de las personas trabajadoras, todo ello hasta la realización de nuevo proceso electoral sindical. Sin ostentar la capacidad legal de representación en el nuevo centro pero con voz y derecho a participación de las relaciones laborales del mismo, junto a la representación existente.

La existencia de RLPT en el centro o en el proyecto objeto de subrogación deberá ser notificada por la organización o empresa saliente a la entrante junto con el resto de la información que se establece en el presente artículo.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b), aquellos delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente, siempre que exista puesto de trabajo de su grupo profesional. En este último supuesto, el delegado, delegada, o miembro del comité deberá aceptar el puesto de trabajo que se le asigne conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 14. *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.*

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la empresa, centro u organización, conforme a los criterios de selección que la organización o empresa establezca en cada caso.

Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

En cualquier caso, a partir de la firma del presente Convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación el mismo, elaborarán una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

realizar en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a las personas trabajadoras de la organización ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Esta normativa deberá contener también, al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta. Una vez elaborada dicha normativa será comunicada a la Comisión Paritaria del Convenio (CPIVC) para su registro.

Artículo 15. *Contratación.*

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las organizaciones o empresas como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las organizaciones o empresas, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contratos temporales y con contratos fijos discontinuos y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y/o la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16. *Contratación indefinida.*

Salvo las excepciones establecidas por la ley y las indicadas en los artículos siguientes, el personal incluido en este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido.

El personal contratado por las empresas u organizaciones sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

Contratos fijos discontinuos.

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, El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la organización o empresa.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

El periodo máximo de inactividad en actividades estacionales, o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos o inciertos vendrán determinadas por la propia naturaleza de la actividad o de los periodos de ejecución de la misma. En el marco de contratas mercantiles o administrativas o de modalidades de relación con la administración análogas a estas dentro del sector, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y la duración máxima de la situación de inactividad de las personas trabajadoras será de 4 meses, pudiendo extenderse a 5 meses cuando el periodo de actividad sea o hubiera sido igual o superior a 9 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en la legislación laboral.

Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial siempre que el mínimo de jornada sea de 18 horas semanales de promedio salvo que de acuerdo con los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise una jornada inferior. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas o organizaciones que utilicen esta modalidad procurarán, en la medida de lo posible, que la jornada de dichos contratos no sea inferior a tres horas diarias.

En relación al contrato de trabajo fijo discontinuo se reconocen los siguientes derechos y consideraciones:

a) 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, salvo para el cómputo de una eventual indemnización por despido.

b) 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 norma legal y en este convenio colectivo.

c) Las organizaciones o empresas deberán 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.

d) Así mismo la Empresa deberá informar a la RLPT del 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.

e) La empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras dicha circunstancia, deberá entregar a la persona trabajadora una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con dos días de antelación al cese en la actividad.

f) El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, 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.

Forma y orden de llamamiento.

En todo caso tendrán preferencia de llamamiento las personas trabajadoras que hubieran pertenecido al servicio que se reanuda frente al resto de personas trabajadoras siendo llamados según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la organización o empresa en segundo lugar. En caso de que no se cubrieran todos los puestos de trabajo del servicio, se procederá al llamamiento de otras personas trabajadoras de la organización o empresa en situación de inactividad según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la organización o empresa en segundo lugar.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

En todo caso para poder concurrir al llamamiento, las personas trabajadoras deberán cumplir los requisitos de titulación, experiencia y competencias del puesto de trabajo. El llamamiento sólo podrá efectuarse entre personas trabajadoras en situación de inactividad dentro de la organización o empresa sin que en ningún caso pueda producirse con personas trabajadoras que, en su periodo de actividad, hubieran prestado servicios fuera de la provincia en que se haya desarrollado el servicio.

Las organizaciones o empresas podrán negociar con la RLPT el medio a través del cual puede efectuarse el llamamiento con el objeto de garantizar de manera fehaciente que el mismo se ha producido. En todo caso, este llamamiento podrá hacerse por carta certificada con acuse de recibo o mediante correo electrónico en las direcciones previamente acordadas entre la organización o empresa y la persona trabajadora, debiendo informar de dicho llamamiento a la RLPT, en aquellos centros en los que hubiera de forma simultánea a la de la persona trabajadora y remitiendo un informe del resultado final del llamamiento efectuado a la mayor brevedad posible desde la realización de los mismos.

El llamamiento deberá efectuarse en la forma prevista en el párrafo anterior con la mayor antelación posible y en todo caso con al menos siete días naturales de antelación a la fecha de inicio de la prestación del servicio. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones extrajudiciales o judiciales que procedan en caso de falta de llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviesen conocimiento de la misma.

En este sentido, se entenderá que no se ha producido el llamamiento:

a) Llegada la fecha prevista en la comunicación de la organización o empresa para la reincorporación sin que se produjera ésta, salvo que la propia actividad no se hubiera reanudado.

b) Cuando la persona trabajadora se viera preterido por la contratación de otro/a con menor tiempo de inactividad en el servicio u organización/empresa o, en su defecto, de antigüedad en el servicio u organización/empresa, en el puesto de trabajo y grupo profesional objeto del llamamiento, siempre que ambos reúnan las exigencias del puesto de trabajo ofertado.

c) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en las 72 horas siguientes a haberse formulado este correctamente al efecto de garantizar el inicio del servicio. En caso de que no hubiera atendido al llamamiento en ese plazo, corresponderá la asignación del puesto de trabajo a la siguiente persona según el orden de llamamiento establecido en este Convenio, pasando inmediatamente al último puesto de la lista de personas trabajadoras que puedan concurrir a ese puesto. En caso de que hubiera un segundo o sucesivos llamamientos y la persona trabajadora no atendiera a este o estos, se entenderá como renuncia a su puesto de trabajo equiparándose a una situación de baja voluntaria cuando hubiera transcurrido un mes desde el primer llamamiento.

Artículo 17. *Contratación temporal.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

– Contratos por circunstancias de la producción

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Intervención Social, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aún tratándose de la actividad normal de la organización o empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

– Contratos por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal con contrato de sustitución tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecida.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

– Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 de este artículo.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y organizaciones colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro de formación y otra designada por la organización o empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la organización o empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos 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. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) La retribución no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento el primer año ni al noventa y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. 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 a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se establece un período de prueba de 3 días naturales en estos contratos.

f) 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.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) 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.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en 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. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o de empresa se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización o empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento y 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 período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

La persona trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 19. *Reserva de plaza para personas con diversidad funcional.*

Las organizaciones y empresas vinculadas por el presente convenio se comprometen, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

La empresa, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 20. *Cese voluntario.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para los grupos 0 y 1 y quince días para el resto de los grupos.

La falta de preaviso establecido facultará a la organización o empresa contratante para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por la persona trabajadora.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

1. Disposiciones generales.

1.1 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 grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

1.2 Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

1.4 El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatutos de los Trabajadores fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador/a le serán validos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la empresa u organización no lo requiere.

2.3 Los factores que orientarán la clasificación profesional de personas trabajadoras y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

2.3.1 Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

– Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

– Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2 Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3 Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

2.3.4 Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5 Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

2.3.6 Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas funcionales.

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la empresa, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.1 Área de intervención social y atención directa: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es el desarrollo de la actividad profesional y técnica derivada de la propia naturaleza y objeto social del sector de Intervención Social, todo ello enmarcado en el ámbito funcional del presente Convenio.

3.2 Área de planificación y gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la empresa, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.3 Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Desde el momento en que exista en una empresa u organización una persona trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria (CPIVC).

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0.

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades profesionales y personales.

Grupo profesional 1.

Criterios Generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida. En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

– De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellos técnicos cualificados que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.

– Pueden ser responsables de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.

– De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Economista. Educador/a Social. Graduado/a Social. Psicólogo/a, Trabajador/a Social o cualquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 2.

Criterios generales: son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función del puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder:

Técnico/a en Integración Social, Técnico/a en Animación Sociocultural, Programador informático, Técnico/a de Administración y Finanzas. Cocinero/a titulado, Técnico/a administrativo/a, etc.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: Monitor/a de programa o taller, auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, auxiliar Sociosanitario, trabajador/a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación

A título orientativo: portería, ordenanza, conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, telefonista.

Ambas partes manifiestan su interés en que los pliegos de condiciones que establezcan las administraciones para la contratación de servicios y/o actividades enmarcadas dentro del ámbito funcional de este Convenio de Acción e Intervención Social sean especialmente respetuosas con la clasificación profesional y salarial que quedan establecidos en el mismo.

Así mismo manifiestan su interés en que los requisitos de dichas convocatorias respeten escrupulosamente los términos establecidos para la adscripción al grupo profesional y nivel salarial correspondiente, según las funciones a desarrollar, la formación requerida y demás factores establecidos para ello de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio colectivo.

Las condiciones laborales y salariales que se establecen en este Convenio no se verán afectadas por las condiciones establecidas en dichos pliegos.

CAPÍTULO V

Jornadas, vacaciones y permisos

Artículo 22. *Jornada.*

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1715 horas anuales para 2026, 1710 horas anuales para 2027, 1700 horas anuales para 2028 y 1695 horas anuales para 2029. Dicha jornada opera como techo que en ningún caso podrá superarse para las personas trabajadoras del sector, sin perjuicio de que la jornada completa en las organizaciones o empresas del sector pudiera ser inferior a esta.

Las personas trabajadoras que a fecha de la entrada en vigor del Convenio realizasen la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo, podrán, por acuerdo con las organizaciones o empresas para las que efectuasen la prestación de sus servicios, concretar la reducción de jornada anualmente durante la vigencia del convenio, en días o medios días de descanso. Así mismo donde la haya, la RLPT podrá negociar, como se implementa dicha reducción dentro del ámbito de negociación en la empresa.

Esta jornada anual será de validez para todo el personal contratado por las empresas o organizaciones en todos los servicios, sean de ciclo continuado o ciclo normal. Se entiende por ciclo continuado aquellas actividades que se desarrollan ininterrumpidamente durante las 24 horas del día los 365 días del año, entendiéndose

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

por actividades de ciclo normal el resto de las actividades que no se desarrollan de forma continuada.

Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que la persona trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo, considerándose también como horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado, siempre que se desarrollen en el centro de trabajo o lugar indicado por la empresa para ello.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Siempre que la duración de la jornada sea de seis horas o más, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de veinte minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos

Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de personas trabajadoras, y la dirección de la organización o empresa, en particular para aquellas actividades o servicios que precisen ciclo continuado.

Las empresas y organizaciones vendrán obligadas a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales. Dicha publicación se procurará realizar antes del 22 de diciembre del año precedente previa comunicación y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las organizaciones del sector procurarán establecer una flexibilidad horaria de un mínimo de media hora en la entrada y la salida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 23. *Trabajo nocturno.*

Se consideran trabajo nocturno las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibiendo el complemento de nocturnidad o su compensación en períodos de descanso conforme a lo establecido en el presente convenio para el complemento de nocturnidad, de acuerdo a las horas trabajadas en dicho periodo.

Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales y se recomienda a las organizaciones amparadas en este Convenio que en la medida de sus posibilidades sustituyan la realización de dichas horas por nuevas contrataciones o formas de organización del trabajo más efectivas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de las experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar preferentemente las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse por tiempo de descanso en lugar de su retribución y que se clasifican según lo siguiente:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora y 20 minutos de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas que se compensarán en la proporción de por cada hora realizada de lunes a viernes por, 1 hora y 20 minutos de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

En caso de realizarse, se compensarán por períodos de descanso dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

Artículo 25. *Descanso semanal.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

En los supuestos en los que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que al menos coincida en sábado y domingo en semanas alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.

La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por periodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos periodos los catorce días.

Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

Para las jornadas de ciclo continuado en las que la actividad se desarrolla de lunes a domingo, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se establecerá en un calendario de turnos.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria de la persona trabajadora por el número de días a que tenga derecho.

El período vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos períodos a elección de la persona trabajadora, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres períodos sólo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa de su respectiva organización o empresa, salvo cuando se trate de entidades, proyectos o servicios que tengan establecido una fecha de cierre por vacaciones.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la organización o empresa y la persona trabajadora, y la organización o empresa podrá excluir como período vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.

Las fechas de vacaciones han de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la organización o empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

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

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

En todo caso, a todo el personal se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

No obstante lo anterior en el caso de la cooperación internacional mientras desarrolle su labor fuera del territorio español la organización o empresa y la persona trabajadora podrán fijar un disfrute distinto de mutuo acuerdo de las partes.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Artículo 27. *Reducción de jornada.*

Podrán disfrutar de una reducción de su jornada diaria de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.:

– Las personas trabajadoras que, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo una persona menor de doce años o una persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia.

– Las personas trabajadoras que, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida.

– Las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge, la pareja de hecho, de un familiar o familiar consanguíneo de la pareja de hecho, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida.

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años o hasta los veintiséis años si se tratase de una persona con un grado de discapacidad del 65 % o superior. El mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Está reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las organizaciones o empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, siendo éstas motivadas por escrito por el empresario, la empresa ofrecerá un plan alternativo que asegure el disfrute por ambas personas trabajadoras. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de reducción de jornada, cualquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

Para ejercer este derecho, la persona trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada, así como las condiciones de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 28. *Licencias no retribuidas.*

a) Licencias no retribuidas por motivos personales. El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de la organización o empresa o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

b) Licencias no retribuidas por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, hombre o mujer que justifique la hospitalización mencionada. La persona trabajadora, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de ocho días naturales por año adicionales a los establecidos como licencia retribuida. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de 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 de conformidad con la legalidad vigente.

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 períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la organización o empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la organización o empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o aquellos otros en los que el disfrute del permiso parental en el

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la organización o empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. La persona trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.
2. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.
3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. En el caso de personas trabajadoras del ámbito de cooperación internacional desplazados en destino este plazo se incrementará a siete días cuando el desplazamiento al lugar de origen represente un tiempo de vuelo superior a siete horas.
4. En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad tres días naturales de los cuales dos al menos serán laborables. Cuando por estos motivos la persona trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de dos días más.
5. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
6. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
7. Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.
8. Permiso retribuido vinculado a la celebración de asambleas de personas trabajadoras. Se establece un permiso retribuido de máximo dos horas anuales para asistencia a asambleas de personas trabajadoras que se celebren en horario de trabajo siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio. No podría disfrutarse por aquellas personas trabajadoras que, de acuerdo con el pliego de condiciones del servicio o proyecto, precise la sustitución de las mismas durante sus periodos de ausencia.
9. La persona trabajadora tendrá 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en este punto equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia de la persona trabajadora sea indispensable.
2. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica de la propia persona trabajadora en los Servicios Públicos de Salud.
3. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 12 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.
4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
6. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguindad o afinidad comprende:

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Al efecto de la determinación de las situaciones de afinidad y consanguinidad establecidas para los permisos retribuidos y no retribuidos del presente convenio se equipararán al matrimonio las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

Articulo 30. *Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1. Permisos retribuidos

A. Permisos retribuidos por nacimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.
En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la organización o empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine de conformidad con la legislación. La persona trabajadora deberá comunicar a la organización o empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma organización o empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

B. Permisos retribuidos por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

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 diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

C. Permiso retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial la persona trabajadora podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

a) Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

b) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, la persona trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

2. Permisos no retribuidos

A. Permiso no retribuido por nacimiento, adopción, acogimiento, a petición de los progenitores, las semanas del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, o acogimiento podrán ser ampliadas hasta en dos más debiendo ser disfrutadas de forma consecutiva a la finalización de aquel. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la persona trabajadora.

B. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquella la persona trabajadora, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. La persona trabajadora, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales. La persona trabajadora, hombre o mujer, podrá, además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Vacaciones acumuladas

En el supuesto de permiso por nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

El nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que, en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, las personas trabajadoras habrán tenido que disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 13 restantes los que podrán, en su caso acumular, salvo que por acuerdo entre las personas trabajadoras y la organización o empresa se establezca otra forma distinta de disfrute.

Artículo 31. *Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.*

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios 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 reconocido oficialmente.

La persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VI

Excedencia y jubilaciones

Artículo 32. *Excedencia voluntaria.*

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

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 33. *Excedencias legales.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, o guarda con fines de adopción, aunque éstos sean provisionales, 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 cónyuge o la pareja de hecho o al cuidado de un familiar o al familiar consanguíneo de la pareja de hecho hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, siendo éstas motivadas por escrito por el empresario, la empresa ofrecerá un plan alternativo que asegure el disfrute por ambas personas trabajadoras.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto 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.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 35. *Suspensión del contrato de trabajo.*

Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Jubilación.*

Se aplicarán aquellas disposiciones normativas vigentes en lo relativo a la jubilación de las personas trabajadoras del sector que define el presente convenio.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 37. *De las personas trabajadoras y sus representantes.*

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio general.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y a los Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio general.

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su organización o empresa por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.
5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del comité de empresa y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien en cada empresa u organización.

6. Las organizaciones o empresas facilitarán a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien en cada empresa o organización.

7. Derechos de comunicación. Para facilitar la comunicación, las organizaciones o empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de Empresa legalmente constituidas (LOLS), de los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos, si así lo solicitan.

Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de la plantilla, sin que pueda utilizarse para otros fines, y estarán sujetas a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, al igual que toda la información que se difunda a través de estos nuevos medios técnicos en las empresas u organizaciones.

Se reconocerán como válidas a efecto de las comunicaciones entre los órganos de representación legal de las personas trabajadoras y las organizaciones o empresas las cuentas de correo electrónico que aquellas designen sin perjuicio de que la organización o empresa sea quien decida la forma adecuada de presentar la documentación exigida de acuerdo con la normativa vigente. La utilización de estos medios telemáticos, que deberá realizarse sin perturbar la actividad productiva, debe garantizar la debida confidencialidad del derecho de las personas trabajadoras a la asistencia sindical, por lo que queda expresamente prohibido cualquier tipo de monitorización, grabación, almacenamiento de mensajes o similar, de los contactos establecidos entre la RLT y la persona trabajadora.

8. Derechos de información. Además de la obligación de remitir las copias básicas de acuerdo con la normativa vigente se deberá remitir a los órganos de representación legal de las personas trabajadoras la información que permita identificar al conjunto de personas trabajadoras de las organizaciones o empresas, sus cuentas de correo electrónicas corporativas, así como los boletines de cotización.

9. Crédito sindical. En las organizaciones o empresas con el mismo CIF, se podrán crear bolsas a nivel provincial, donde se acumulen todas las horas sindicales de todas las RLPT electa a nivel provincial, dentro de la misma organización /empresa y la misma organización sindical.

La participación de un delegado de personal o miembro del comité de empresa en la Comisión Paritaria de la Comisión Sectorial de Formación regulada por el artículo 43 del presente Convenio o en la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social regulada por el artículo 11, no implicará el uso del crédito horario atribuido a la representación legal de las personas trabajadoras en sus organizaciones o empresas hasta el límite de una jornada diaria de trabajo en caso de que las reuniones se celebren presencialmente y por el tiempo de duración de las reuniones en caso de que les reuniones se celebren telemáticamente. Dicha situación no podrá extenderse a más de un representante legal de las personas trabajadoras por organización o empresa y siempre que las reuniones se celebren de conformidad con las normas de convocatoria de cada una de las Comisiones referidas.

Asambleas.

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal, secciones sindicales legalmente constituidas que sean representativas en el sector y/o que formen parte de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras o un número de personas trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la Dirección de la empresa las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 38. *De la representación de las personas trabajadoras.*

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente Convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales, pertenecientes al mismo sindicato y dentro de la misma organización o empresa. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

En el ámbito de empresa podrán acordarse criterios de acumulación, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre los representantes de personas trabajadoras y la Dirección de cada empresa.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

4. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado/a Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado/a Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la organización o empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 39. *Principios informadores del régimen disciplinario.*

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las organizaciones o empresas, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las organizaciones o empresas en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la persona trabajadora.

Se inspiran y miden en función de:

– Grado de intencionalidad.
– Daño a los intereses y principios de la organización.
– Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 40. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por las personas trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionado por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

A. Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones.
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Una falta de asistencia no justificada. A los efectos del presente régimen disciplinario tendrán la consideración de faltas de asistencia las faltas de puntualidad de más de cuatro horas o que representen al menos el 40 por ciento de la jornada laboral.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos, tareas o lugares, previamente definidas asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días. A tal efecto no tendrá la consideración de falta de puntualidad la que sea de tiempo inferior a 10 minutos.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras o de las personas usuarias.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para personas trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia organización o empresa o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. La falta de aseo o limpieza personal.
10. No comunicar en tiempo y forma los cambios de domicilio y en todo caso en un plazo de 10 días desde el empadronamiento de haberse producido.

B. Faltas graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusables en el cumplimiento de sus funciones salvo lo dispuesto en el punto siguiente.
2. La acumulación de cuatro a cinco faltas de puntualidad en un periodo de 30 días naturales sin causa justificada.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de 30 días naturales.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad y que quede constancia por escrito.

6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o el personal, así como las ofensas tanto a compañeros y compañeras, como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo salvo que por su propia naturaleza pueda ser considerada como muy grave.

7. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.), reiterado y que cause grave perjuicio a la empresa salvo que, por la propia naturaleza de estos, dicho uso pudiera ser considerado como muy grave.

C. Faltas muy graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusable en el cumplimiento de sus funciones que hubiera ocasionado un perjuicio muy grave a la empresa u organización.

2. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a las organizaciones y empresas o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo la persona trabajadora hubiera recibido directrices al respecto.

3. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo durante 3 o más jornadas en un mes en caso de amonestación previa.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

6. Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de autoridad y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras organizaciones o empresas con los que se colabore en la intervención.

7. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.

8. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados que por su propia naturaleza puedan ser considerados muy graves (porque persigan un aprovechamiento económico propio, supongan la transgresión de la legislación vigente, etc.) y/o la apropiación de bienes materiales, electrónicos, telemáticos, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la organización o empresa o de otras personas trabajadoras.

9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

10. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo de 30 días naturales.

11. La acumulación de 6 faltas de puntualidad o más en un periodo de 30 días naturales.

12. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo.

13. El acoso sexual definido en Código Penal.

14. El acoso laboral.

15. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

16. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

17. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando, comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.

18. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

19. Tráfico de estupefacientes.

20. Consumo de drogas en el centro de trabajo en presencia de personas en tratamiento de deshabituación que puedan ocasionar perjuicios en el mismo y consumo habitual de estupefacientes ante colectivos de especial vulnerabilidad sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 55 del presente convenio.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

– Amonestación verbal.
– Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

– Amonestación escrita.
– Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
– Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
– Despido.

Artículo 42. *Prescripción.*

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

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de seis días naturales, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de seis días naturales y aunque el comité, los delegados y delegadas, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer la persona

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo, únicamente en los procedimientos de imposición de sanciones por parte de la empresa, debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 43. *Comisión sectorial de formación.*

A. Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa, sindicatos u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la empresa, centro o organización, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas trabajadoras, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

La formación profesional en la empresa, centro u organización se orientará hacia los siguientes objetivos:

Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.

Proporcionar a las personas trabajadoras el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.

Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras especializándolos en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.

Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.

Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de las personas usuarias, a la persona trabajadora y a la dinámica de la empresa, centro o organización.

En el caso de que la persona trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito, que será puesto en conocimiento de la RLT, de manera que se pueda garantizar que se salvaguardan criterios de proporcionalidad y las garantías suficientes y resarcimiento proporcional en caso de su incumplimiento para todas las partes.

B. Desarrollo de la formación.

La comisión sectorial de formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación calendarizado anualmente de cursos a realizar por las empresas, todo ello en el plazo de nueve meses a la entrada en vigor del presente convenio.

La formación, cuando se determine como obligatoria, se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser en horario laboral, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

C. Permisos individuales de formación.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y bajo el subsistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (BOE núm. 159, de 5 de julio) y por las diferentes disposiciones que lo desarrollan.

Las empresas pondrán todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas, aprobadas por la comisión sectorial de formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales de la persona trabajadora y a su formación personal.

c) Estar reconocidas por una titulación o acreditación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

D. Coste de la formación.

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión sectorial de formación del convenio, que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua las empresas, centros o organizaciones afectadas por el presente convenio colectivo, deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de dichos acuerdos.

E. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

F. Criterios de selección en la asistencia a cursos.

Tendrán preferencia en la asistencia a cursos las personas trabajadoras no cualificadas, personas trabajadoras de las PYMES, las mujeres y los hombres mayores de 45 años según se indica en la normativa reguladora, así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la empresa, centro u organización, sin perjuicio de la previa consulta e información a la RLT de las acciones formativas y la organización de las mismas, así como la selección y el acceso. Se valorará, en su caso, como preferencia la condición de personal temporal.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. *Principios generales.*

Los centros y el personal de la organización o empresa cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del E.T y artículo 37 de la LPRL.

Artículo 45. *Servicios de prevención.*

Las organizaciones o empresas deberán contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.

Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.

Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 46. *Vigilancia de la salud.*

La organización garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 47. *Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad, 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.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a las demás personas trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

Artículo 48. *Información y formación en salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada la persona trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 49. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la organización o empresa cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 50. *Participación del Personal en PRL.*

A. Personas delegadas de Prevención:

Las personas delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de las personas delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrada persona delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas delegadas de prevención.

La organización o empresa deberá facilitar a las personas delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A las personas delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la organización o empresa.

B. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 51. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

A) Salario base.
B) Complementos salariales.
C) Otras percepciones compensatorias.
D) Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para las personas trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para una persona trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales de la persona trabajadora.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. A tal efecto para el personal cooperante se entenderán incluidos en este concepto de suplidos, como consecuencia de su actividad laboral lo previsto en el articulado del Real Decreto 708/2024 de 23 de julio (BOE núm. 178, de 24 de julio) que regula el Estatuto de las Personas Cooperantes en su integridad.

Por lo tanto, los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

A) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada a la persona trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por las personas trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la tabla salarial bruta anual que se incluye en el Anexo II.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el salario base y los complementos personales que pudiera percibir la persona trabajadora.

No obstante, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras se podrá pactar el abono en doce pagas.

B) Complementos salariales.

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Complementos salariales personales:

1.1 Complemento «ad personam»: Es el complemento que las personas trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo.

Este complemento no será compensable, ni absorbible.

Aquellas empresas o organizaciones a las que obliga el presente Convenio colectivo garantizan a todo el personal las tablas salariales del Anexo II y adecuaran sus recibos salariales a dichas tablas y computaran el excedente si lo hubiera en casilla aparte bajo el concepto de «Complemento de garantía ad personam».

1.2 Complemento Salarial Personal: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir las personas trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio en el Anexo II.

2. Complementos salariales de puesto de trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1 Complemento de nocturnidad. El trabajo efectuado en horario nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) será compensado en la forma establecida en este apartado por las horas efectuadas en dicho horario.

A elección de la persona trabajadora podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente. En el caso de compensación económica, ésta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

2.2 Complemento de trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Las personas trabajadoras sujetas a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

En cualquier caso, este complemento devengará por un mínimo del 15 % del salario base de la persona trabajadora en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a las personas afectados, antes del comienzo de los mismos.

2.3 Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

a. Complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la organización o empresa.

b. Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

El complemento de coordinación se retribuirá de conformidad a las tablas salariales establecidas para el presente convenio.

c. Complemento Salarial de Proyecto: A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la organización o empresa, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la organización o empresa desarrolla habitualmente.

d. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto. Cuando en una misma persona trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

2.4 Complemento salarial de las personas cooperantes. Es aquel complemento salarial de devengo obligatorio para aquellas personas trabajadoras destinadas a países

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

extranjeros para la realización de acciones humanitarias de cualquier naturaleza que tengan por objeto la asistencia a personas o colectivos víctimas de la pobreza, conflictos armados, violencias, desastres naturales, hambrunas, epidemias o enfermedades y situaciones de emergencia en general durante su permanencia en dichos territorios. No obstante, se estará, además, a lo dispuesto a lo establecido en el Real Decreto 708/2024 de 23 de julio por el que se aprueba el Estatuto de las personas cooperantes en su artículo 2.

Las personas trabajadoras adscritas a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo a un 15 % del Salario Bruto Anual (sin contar lo resultante del propio complemento salarial del cooperante) que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El presente complemento salarial compensa la especificidad del régimen de trabajo efectuado por el personal cooperante en el terreno de destino para el mejor desempeño de sus funciones y su adecuación a las características y condiciones del lugar de destino. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo.

Las eventuales prolongaciones de jornada que pudieran producirse en atención a lo previsto para este complemento son consecuencia de la especificidad de la actividad realizada y tendrán la consideración de distribución irregular de la jornada para cuya compensación las empresas establecerán para los cooperantes destinados en terreno políticas de descanso con el objetivo de garantizar periodos de descanso obligatorios y adicionales a los establecidos en el convenio que por un lado compensen una coyuntural situación donde el personal cooperante deba trabajar más allá de su jornada laboral y, por otro, alivien la tensión derivada de trabajar en determinados contextos. No será de aplicación a las personas cooperantes por tanto el régimen de compensación de horas extraordinarias previsto en el Convenio colectivo Estatal de Acción e Intervención Social sin perjuicio en todo caso del respeto de la normativa establecida a tal respecto en el Estatuto de los Trabajadores y a la jornada anual definida en el convenio.

Es importante comprender que estos periodos de descanso en terreno no responden necesariamente a la ejecución de una jornada laboral superior, sino que las personas cooperantes tienen derecho al disfrute en cualquier caso con el objetivo de contribuir a su bienestar físico y mental. En todo caso, lo establecido para este complemento salarial y la no compensación de sábados, domingos y festivos se efectuará dentro del respeto a la jornada anual recogida en el convenio. Las organizaciones deberán garantizar que el cooperante no supere en su conjunto la jornada laboral anual establecida o la proporcional a la duración de su contrato. Así mismo, las organizaciones deberán adaptarse tanto a la semana laboral como al régimen de festivos del país donde realicen la labor humanitaria.

En todo caso el importe del presente complemento podrá extraerse de la cuantía del complemento salarial ad personam recogido en el presente convenio estableciéndose como complemento de puesto de trabajo cuando corresponda la aplicación del artículo 9 del presente convenio.

Este complemento suple los complementos salariales que a continuación se detallan y es incompatible con la percepción de los mismos:

– Complemento de plena dedicación: el complemento de la persona cooperante suple el complemento de plena dedicación, así como las circunstancias determinantes de su devengo, es decir, «las eventuales prolongaciones de jornada que se pudieran producir como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral de la persona trabajadora pudieran producirse de manera excepcional.
– Complemento de Guardia y/o expectativa.
– Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos.
– Complemento por festivos de especial significación.

El resto de los complementos salariales recogidos en el presente convenio son de aplicación en las mismas condiciones que para el resto del personal incluido dentro de

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

su ámbito de aplicación. El sistema de compensación de horas extraordinarias se sustituye por las políticas de descanso en terreno que se recogen en este acuerdo. Las personas cooperantes que perciban este complemento salarial tendrán derecho a que la organización o empresa para la que trabaje se haga cargo de un viaje anual a España para la persona cooperante y su cónyuge o persona con la que mantenga una relación análoga, sus descendientes, así como sus ascendientes en el caso en que dependan de la persona cooperante, en ambos casos, hasta primer grado de consanguinidad, cuando se trate de puestos que por las características de seguridad permitan el desplazamiento junto con familiares. En caso de familias monoparentales, en sustitución del cónyuge o persona con la que se mantenga una relación análoga, se podrá cubrir este coste respecto de la persona o familiar que resida con la persona cooperante en calidad de cuidadora de los hijos o hijas menores de edad.

3. Complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras la persona trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

3.1 Complemento por Guardia y/o Expectativa.

A. Concepto.

Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora esta localizable telefónicamente en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

Las organizaciones o empresas designaran los servicios, actividades, actuaciones y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizaran, en su caso, a las personas trabajadoras para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa. El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma, o en su caso estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con dicho margen de antelación, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para la persona trabajadora. El régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso, para las personas trabajadoras mayores de 55 años, las personas trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o aquellas personas trabajadoras que cuenten con hijos o hijas menores de 12 años.

No obstante si el número de personas que aceptasen el servicio de guardia fuera inferior al requerido para la correcta prestación del servicio, la dirección de la organización o empresa cuando la realización de la guardia forme parte del proyecto, programa o servicio de que se trate, podrá adscribir al turno de guardias a las personas que, vinculadas a dichos proyectos, programas o servicios, no se encuentren en situación de libre elección previa comunicación a la representación legal de personas trabajadoras si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, las organizaciones o empresas y la representación legal de las personas trabajadoras se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser relevados de sus tareas de guardia durante los días de vacaciones, asuntos propios e incapacidad temporal y periodos de descanso que se disfruten por compensación.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35 así como, en su caso, el régimen de horas extraordinarias previsto en el presente Convenio. Las

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

El régimen de guardia se configura de forma dual: por tiempo de guardia y tiempo de activación.

a) El de guardia (tiempo de disponibilidad), es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la organización o empresa telefónicamente.

b) El tiempo de activación de guardia es aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora, en el que se precisa por su parte la de su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos, en un periodo de 3 horas desde que le sea comunicado. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el que comprenda la actuación requerida.

B. Complemento salarial. Cuantía y tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras que sean asignadas a un servicio de guardia en los términos anteriores percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el periodo que permanezcan en tiempo de guardia. Adicionalmente a lo anterior, el tiempo de activación de guardia así como las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a 20 minutos se considerará como tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser compensado, por acuerdo mutuo, a elección de la organización o empresa económicamente o mediante periodos de descanso en los términos establecidos en el Convenio Colectivo para las horas extraordinarias, y en los casos de nocturnidad serán compensadas del mismo modo que los festivos, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no altere la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora.

La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de conformidad con lo establecido en las tablas salariales del Anexo II del presente Convenio cada vez que se encuentre en situación de expectativa de guardia por periodo mensual, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior. En caso de que el tiempo de guardia corresponda a una semana completa el complemento salarial será el que figura en el Anexo II de las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Este complemento se devengará por el periodo de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia, durante dicho periodo temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

3.2 Complemento de plena dedicación.

Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por la persona trabajadora por el cuál se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada. Las personas trabajadoras adscritas a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral de la persona trabajadora pudieran producirse de manera excepcional.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Este complemento es de libre aceptación por la persona trabajadora sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

3.3 Complemento de Experiencia profesional.

De manera general, se establece que todas las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la empresa u organización, percibirán las cantidades anuales recogidas en el anexo 1 del convenio colectivo.

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones de la persona trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo. Sin perjuicio de las cantidades arriba indicadas, en las negociaciones de ámbito inferior a este convenio, se desarrollará este complemento atendiendo a la organización interna de las organizaciones o empresas y reconociendo el desarrollo profesional de las personas trabajadoras derivado de la trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y/o transferidos, en distintos periodos de tiempo.

Para la valoración de la experiencia y desarrollo profesional, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: experiencia en la posición y/o función desarrollada, nivel de capacitación y aptitud técnica adquirida, grado de especialidad en la función técnica desarrollada.

C. Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada habitual u ordinaria de trabajo de acuerdo con lo establecido en su contrato, en sábados, domingos y/o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellas personas trabajadoras que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellas personas contratadas exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base del grupo que efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con la persona trabajadora.

2. Complemento por festivos de especial significación:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 52. *Cobro durante el periodo de IT.*

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente se complementará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidente hasta alcanzar el 100 % de la base aplicable.

En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común se complementará la prestación derivada de esta contingencia desde el primer día de enfermedad común hasta alcanzar el 100 % de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.

No obstante, lo anterior en el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un 10 % del total de las personas trabajadoras de la plantilla de cada centro de trabajo, el complemento de las personas trabajadoras de ese centro de trabajo por esta prestación podrá ser reducido hasta completar el 80 % de la base de contingencias comunes del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellas personas trabajadoras con bajas inferiores a 15 días.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y los sucesivos partes de confirmación.

CAPÍTULO XII

Medidas de carácter social

Artículo 53. *Ropa de trabajo.*

Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, estará obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los pares de calzado que sean necesarios al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 54. *Manutención y alojamiento.*

El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Artículo 55. *Principios generales ante las adicciones y drogodependencias.*

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

– Preventiva. Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

– Asistencial. Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de las organizaciones o empresas del sector a aquel personal que lo solicite.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

– Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

– Participativa. Toda iniciativa o programa empresarial de carácter colectivo relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere o en su defecto se informará a la plantilla.

No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido por esta causa o por las acciones derivadas de la misma y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo si es necesario.

Estos principios serán desarrollados en el ámbito de cada organización o empresa junto con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera.

Artículo 56. *Medidas de emergencia.*

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, el empleador, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empleador deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

Artículo 57. *Gestión y protección medio ambiental.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que las empresas del sector actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 58. *Cláusula general de no discriminación.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcdos por el Estatuto de los Trabajadores, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Se prohíbe la discriminación en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización por razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario por un trabajo de igual valor; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 59. *Protección a la maternidad.*

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la persona trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la persona trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

Artículo 60. *Protección de las víctimas de la violencia de género o de violencia sexual.*

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

b) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional. Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalué las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 61. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones.

Las organizaciones y empresas del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. Además de ser recomendable para quienes tengan menos personal.

– Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

– Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

– Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

– Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

– Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.

– Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

– Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

– Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

– Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

– Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

– Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o *mobbing*.

– Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

– Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

– Aplicación tanto sobre el RD 901/2020 y las materias a tratar, como selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, también el RD 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva.

El plan, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1.ª fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2.ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 62. *Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad.*

Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Comisión Paritaria (CPIVC) del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere:

1. Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
2. Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
3. Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.
4. Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 63. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.
2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.
3. Tipos de acoso moral:

– Descendente (cargo superior hacia inferior).
– Horizontal (mismo nivel jerárquico).
– Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

– Comunicación a la plantilla de dichas medidas.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

– Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.

– Programas formativos en la empresa a este respecto.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, será un órgano formado por al menos un representante de la RLT y una persona designada por la dirección de la organización o empresa con formación y experiencia en esta materia.

– Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

– Procedimiento formal. Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad u órgano constituido al efecto, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

– Información y sensibilización. Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.

– Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional primera.

Los convenios reconocidos como preexistentes en el sector, incluyendo las actualizaciones de los mismos, y de obligado cumplimiento en los ámbitos que regulan son:

Ámbito territorial de Catalunya:

1. Convenio Colectivo del Sector del Lleure Educativo y Sociocultural de Catalunya. 79002295012003.
2. Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores de atención domiciliaria y familiar de Catalunya. 79001525011999.
3. Convenio de Catalunya de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo. 79002575012007.

Ámbito territorial de Euskadi:

4. Convenio colectivo de Intervención social de Bizkaia. 48006185012006.
5. Convenio colectivo de Intervención Social de Álava. 01100025012015.
6. Convenio colectivo de Intervención social de Gipuzkoa. 20100025012011.

Ámbito territorial de la Comunitat Valenciana:

7. Convenio Colectivo para Empresas de Atención especializadas en el ámbito de la familia de Infancia y de Juventud de la Comunidad de Valencia. 80000545012003.

Y del ámbito estatal los siguientes:

8. Convenio Marco Estatales de Ocio Educativo y Animación Sociocultural. 99100055012011.
9. Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores. 99016175011900.
10. Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con Discapacidad. 99000985011981.
11. Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada. 99008825011994.
12. Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. 99010825011997.

De igual modo en aquellas mesas de negociación legítimamente constituidas coincidentes parcial o totalmente con el ámbito funcional de este convenio a su entrada en vigor, no decae el deber de negociar y cerrar acuerdos. Debiendo ser considerados los ámbitos de aquellas mesas incluidos en esta disposición.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

Si la situación y perspectivas económicas de una organización o empresa pudieren verse negativamente afectadas como consecuencia de la aplicación de las condiciones económicas previstas en el presente Convenio, pudiendo verse afectadas en ambos casos las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma, la organización o empresa podrá proceder a la inaplicación del régimen salarial establecido de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de losTrabajadores, 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 estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del Estatuto de

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

losTrabajadores), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la 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 previstos para la movilidad funcional.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de personas trabajadoras designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Comisión Paritaria (CPIVC) del presente Convenio.

1. Tanto para el procedimiento de Inaplicación (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores con la Comisión Paritaria (CPIVC) de este Convenio, estando obligadas las empresas y organizaciones para no caer en defecto de forma a las siguientes:

2. Informar a la Comisión Paritaria (CPIVC), al tiempo que, a la RLPT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CPIVC), en defecto de RLPT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de personas trabajadoras ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Las personas trabajadoras en la organización o empresa, en ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.
4. Comunicar a la Comisión Paritaria (CPIVC), al tiempo que a la RLPT o comisión de personas trabajadoras, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CPIVC) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que, a la RLPT o comisión de personas trabajadoras, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.
6. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CPIVC) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CPIVC) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

7. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en (CPIVC) el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. El presente Convenio reflejará las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CPIVC) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.

9. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, pudiendo establecer si la negociación lo decidiera, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el límite temporal que las partes determinen durante la negociación atendiendo a la coyuntura de las causas y como máximo, hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

10. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Disposición final primera. *Catálogo de Actividad del III Convenio Colectivo Marco Estatal de Intervención Social.*

Este Catálogo de Actividad se desarrolla y define al amparo, y en el marco, del Anexo I del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Intervención Social en el que se referencia.

No obstante señalar que este documento denominado «Catálogo de Actividad del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Intervención Social» no es una relación que incluya totalmente, o describa de forma exhaustiva o cerrada, todos los servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación, de diseño, de evaluación, de diagnóstico y de planificación estratégica de programas de acción social, o programas socio-educativos no regulados por otros convenios, o programas socio-sanitarios o programas sociolaborales contenidos en el artículo 1 de este Convenio.

La Comisión Paritaria de este Convenio podrá ampliar esta relación, bien por qué encuentre otros servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación etc., que no hubieran sido incluidos, y considere que están comprendidos en el ámbito funcional descrito en el artículo 7 de este Convenio, o bien porque aparezcan nuevos servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación etc., o se redefinan otros preexistentes, debido al carácter dinámico y cambiante de este sector laboral. Esta actuación de ampliación y/o reinterpretación la hará la Comisión Paritaria (CPIVC) con arreglo a lo señalado en el artículo 7 de este Convenio Colectivo y al desarrollo del mismo.

ANEXO I

Catálogo de actividad del ámbito funcional del convenio

Catálogo de actividad.

Realizamos dos descriptivas, una en función de la tipología y situación de necesidad y otra por las áreas de intervención o ámbitos de actuación.

A. En función de la tipología de las prestaciones y la situación de necesidad

Toda actividad recogida en el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales y desarrollada por distintas organizaciones o empresas para la implementación del mismo. Se exceptúan todas aquellas actividades excluidas por estar expresamente reguladas en

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

los convenios colectivos mencionados en la disposición adicional primera del presente Convenio.

Dicho Catálogo recoge, identifica y define las prestaciones de referencia del Sistema Público de Servicios Sociales para el conjunto del Estado, y comprende la actividad derivada de la prestación de servicios:

Las prestaciones de servicios sociales de atención primaria y especializada, entendiendo como tales las actuaciones que realizan los equipos técnicos orientadas a atender las necesidades sociales y favorecer la inserción social de los ciudadanos y ciudadanas, familias y grupos de población. Estas prestaciones se pueden desarrollar desde equipamientos, programas, servicios, unidades administrativas y equipos multiprofesionales, entre otros. Se enumeran y desarrollan de manera agrupada en el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales, en base a los siguientes ejes temáticos:

1) Información, orientación y asesoramiento.
2) Autonomía personal y atención en el domicilio. (Se excluyen los servicios de atención a personas en situación de dependencia).
3) Intervención y apoyo familiar.
4) Intervención y protección de menores. (Se excluye el acogimiento residencial).
5) Atención residencial. (Excluida la atención residencial a personas en situación de dependencia y personas con discapacidad).
6) Prevención e Inclusión social.
7) Protección jurídica. (Excluida la destinada a menores).

B. En función de las áreas de intervención y/o ámbitos de actuación

1. Área de intervención psico-social y socio-educativa

Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos al desarrollo integral y continuo de personas, grupos y comunidades en su entorno, así como a la prevención, atención, actuación y compensación ante situaciones de desventaja y riesgo social, educativo y/o económico, desde un enfoque psico-socio-educativo, con exclusión expresa de aquellos servicios, centros, programas y colectivos específicos señalados en Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores y el Convenio Estatal Marco de Ocio Educativo y ASC.

a. En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, acciones, actividades y otros similares o análogos:

1. Servicios y otros similares o análogos:
2. Servicios de primera acogida de inmigrantes.
3. Servicios de atención, información, asesoramiento, intervención y tratamiento para mujeres en general y especializados (víctimas de violencia de género, prostitutas, mujeres con problemáticas sociales específicas, etcétera).
4. Servicios de atención social en Juzgados.
5. Servicios de atención a víctimas de la violencia doméstica (infancia, mujeres, etcétera).
6. Servicio de ejecución de medidas penales alternativas a prisión, con exclusión de menores.
7. Servicios de tutela y acompañamiento a la inserción.
8. Servicios de mediación penal, civil, etc., en el ámbito de la justicia.
9. Otros.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

b. Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares:

1. Centros de día y centros abiertos para mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
2. Centros de acogida (de acción educativa de estancia limitada para mujeres maltratadas, población en pobreza y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social).
3. Pisos para mujeres protegidas por maltrato por motivos de género.
4. Centros de transeúntes y sin techo.
5. Comedores sociales.
6. Centros de noche y pensiones sociales.
7. Centros, pisos, o cualquier otro dispositivo residencial dirigido a otros colectivos en riesgo de exclusión social.
8. Otros.

c. Programas, proyectos y actividades similares o análogas:

1. Programas de atención, intervención y mediación, salvo la familiar ya incluida en otros convenios.
2. Otros.

2. Área de intervención sociolaboral

Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a fomentar la integración social y a mejorar la calidad de vida a través de la búsqueda de espacios de empleo y ocupación que posibiliten el logro de la autonomía personal y económica, promoviendo el desarrollo armonizado de riqueza material y cultural en el ámbito local mediante actividades específicas de integración laboral, promoción de la igualdad y desarrollo local.

a. En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

1. Servicios de inserción o reinserción sociolaboral.
2. Servicios de orientación profesional para el empleo y asistencia para la autoocupación, itinerarios de inserción ocupacional.
3. Servicios de información, orientación, asesoramiento, intermediación y sensibilización empresarial.
4. Servicios integrales de mejora de la ocupabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social.
5. Servicio de apoyo a la integración laboral en empresa ordinaria para colectivos en riesgo de exclusión social.
6. Servicios terapéuticos de orientación laboral (pre-talleres, oficinas técnicas laborales, etcétera).
7. Otros.

b. Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares:

1. Pretalleres para el desarrollo personal, la integración social y compensar déficits socioeducativos a adolescencia y juventud en riesgo.
2. Centro de día para favorecer la inserción social de colectivos en situación de exclusión, preparación ocupacional y prelaboral.
3. Otros.

c. Programas, proyectos y actividades similares o análogas:

1. Acciones experimentales en cuanto a metodología y lo colectivo que sean innovadoras en la búsqueda de la inserción sociolaboral.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

2. Acciones de orientación e información profesionalizadora.
3. Acciones de motivación laboral.
4. Programas de empleo con apoyo tutorial.
5. Otros.

Quedan expresamente excluidos los PCPI que están encuadrados en la enseñanza reglada.

3. Área de intervención sociosanitaria y asistencial

Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la atención tanto preventiva como asistencial hacia individuos, grupos o comunidades cuyas condiciones de salud física y, o psíquica, relacionadas a su vez con determinadas necesidades sociales requieran de una intervención multidisciplinar de orden biopsicosocial con el objeto de mejorar su calidad de vida.

a. En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

1. Servicios y otros similares o análogos:
2. Servicios psicosociales para favorecer el confort y calidad de vida de enfermos terminales.
3. Servicios de apoyo emocional al duelo.
4. Servicios de apoyo emocional del enfermo y a sus familias (afectados por el VIH, etcétera).
5. Servicios de prevención del VIH y drogodependencias.
6. Servicios sociosanitarios de rehabilitación dirigidos a colectivos en situación de riesgo o exclusión social.
7. Servicios de atención asistencial a colectivos en grave dificultad social (ayuda alimentaría, comedores, roperos y otras necesidades básicas).
8. Servicios de Salud Mental Sobrevenida y Multicausal.
9. Servicios de emergencia social.
10. Servicios de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.
11. Servicios de ayuda a refugiados.
12. Otros.
13. Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares:
14. Acogida familiar para evitar o retrasar la institucionalización, con exclusión de menores.
15. Centros para transeúntes, viviendas o centros temporales como plataforma de trabajo por la inclusión e inserción social.
16. Centros residenciales para poblaciones en riesgo de exclusión social o en exclusión social con diversos factores de riesgo de exclusión o exclusión (tóxico-dependencias, enfermedad mental, difícil inserción sociolaboral, etc.).
17. Centros de atención a personas con enfermedades terminales en situación de abandono, o con problemas de exclusión.
18. Centros y pisos para refugiados.
19. Centros de atención a las toxicodependencias y otras dependencias, especializados o integrales.
20. Centros, pisos o cualquier otro dispositivo residencial dirigido a otros colectivos en riesgo de exclusión social como elemento para trabajar la inclusión y la exclusión social.
21. Otros.

b. Programas, proyectos y actividades similares o análogas:

1. Programas sociosanitarios integrales para el tratamiento de adicciones.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

2. Programas de desintoxicación, deshabituación en drogodependencias y reinserción social en drogodependencias: CAD, CAID, pisos.

3. Programas y servicios dirigidos a personas en situación de exclusión, o de gran exclusión, que intermedian entre estas y el mercado privado de vivienda para su inserción en estas, acompañándolos mediante acciones socioeducativas de reconstrucción de hábitos, apoyo psicosocial, apoyo pre-laboral, actividades de ocio, etc.

4. Programas de reducción de daños en drogodependencias (metadona y otros): Autobuses, centros de día.

5. Actividades de ocio y apoyo al enfermo hospitalizado.

6. Equipos de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.

7. Otros.

4. Área de gestión, investigación, diseño, evaluación, diagnóstico y planificación estratégica de programas sociales

Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la planificación y administración de los recursos materiales tecnológicos y humanos, con vistas a sistematizar desde bases técnicas el desarrollo y supervisión de las labores, y la eficacia y eficiencia de las actuaciones de intervención social. Asimismo, también los referidos al conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la consultoría para el diagnóstico, investigación, innovación y propuesta en el ámbito de la intervención social.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

a. Servicios y otros similares o análogos:

1. Asesoría especializada y consultoría (accesibilidad y eliminación de barreras físicas y de la comunicación, organización de equipos...).

2. Servicios de formación orientados a profesionales de las áreas asistenciales, sociosanitaria, de servicios sociales, psicosocial y socioeducativa con las exclusiones ya señaladas.

3. Servicios de orientación, información, asesoramiento, acompañamiento y mediación a personas o familias para prevenir la pérdida de su vivienda o bien para la consecución de un alojamiento alternativo.

4. Otros.

b. Equipamientos, centros, pisos, estructuras, programas, proyectos y actividades similares o análogas.

1. Diseño de programas de intervención social y de proyectos de acción-investigación.

2. Evaluación y análisis de resultados, difusión de buenas prácticas.

3. Coordinación de proyectos pluri-disciplinares, interterritoriales (dirección de recursos y equipos, búsqueda de financiación pública y privada).

4. Investigación aplicada y detección de nuevas necesidades sociales, socioculturales, etc.

5. Diagnósticos y planificación estratégica en los servicios sociales, socioeducativos, con las exclusiones ya señaladas, e intervención social.

6. Otros.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Incrementos salariales años 2026, 2027, 2028 y 2029

Las partes firmantes de este convenio acuerdan los siguientes incrementos salariales durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo en relación con las tablas salariales del año anterior.

– Un incremento del 3 por ciento, desde el 1 de enero de 2026, en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para las personas trabajadoras encuadradas en todos los grupos profesionales.
– Un incremento del 3 por ciento, desde el 1 de enero de 2027, en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para las personas trabajadoras encuadradas en los grupos profesionales 0, 1, 2 y 3 y del 3,5 por ciento para las personas trabajadoras encuadradas en el grupo profesional 4.
– Un incremento del 4,5 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio desde el 1 de enero de 2028 para las personas trabajadoras encuadradas en todos los grupos profesionales.
– Un incremento del 4,5 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio desde el 1 de enero de 2029 para las personas trabajadoras encuadradas en todos los grupos profesionales.

Así mismo las partes acuerdan reunirse en el último trimestre de 2028 con el objeto de concretar la subida para el año 2030, debiendo negociar entre ellas de buena fe, teniendo en cuenta, entre otros factores, la evolución del poder adquisitivo de las personas trabajadoras hasta la fecha, así como la coyuntura en la que se encuentren las organizaciones o empresas y empresas del sector.
En virtud de lo anterior se establecen las siguientes tablas salariales:

Tablas salariales 2026. Incremento del 3 por ciento sobre las tablas salariales de 2025 con efectos a partir del 1 de enero de 2026

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2026 – Euros
0	30.816,22
1	26.284,42
2	23.720,72
3	20.794,47
4	18.127,19

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2026 – Euros
0	5.826,60
1	4.531,80
2	3.237,00
3	0
4	0

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2026 – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	647,40
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1.294,80
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	1.942,20
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.589,60

Grupos profesionales	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2026 – Euros
0	0
1	938,73
2	861,04
3	783,35
4	705,67

Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2026 – Euros
0	0
1	2.978,04
2	2.330,64
3	1.942,20
4	647,40

Complemento salarial de Guardia y Expectativa:

– Mensual: 270,12 euros.

– Semanal: 67,53 euros.

Tablas salariales 2027. Incremento del 3 por ciento sobre las tablas salariales de 2026 (3,5 % de incremento para el grupo 4), con efectos a partir del 1 de enero de 2027

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2027 – Euros
0	31.740,71
1	27.072,96
2	24.432,34
3	21.418,31
4	18.761,65

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2027 – Euros
0	6.001,40
1	4.667,75
2	3.334,11
3	0
4	0

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2027 – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	666,82
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1.333,64
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	2.000,46
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.667,29

Grupos profesionales	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2027 – Euros
0	0
1	966,89
2	886,87
3	806,85
4	730,36

Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2027 – Euros
0	0
1	3.067,38
2	2.400,56
3	2.000,46
4	670,06

Complemento salarial de guardia y expectativa:

– Mensual: 278,22 euros.
– Semanal: 69,55 euros.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Tablas salariales 2028. Incremento del 4,5 por ciento sobre las tablas salariales de 2027 con efectos a partir del 1 de enero de 2028

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2028 – Euros
0	33.169,04
1	28.291,24
2	25.531,80
3	22.382,13
4	19.605,91

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2028 – Euros
0	6.271,46
1	4.877,80
2	3.484,14
3	0
4	0

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2028 – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	696,83
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1.393,66
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	2.090,49
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.787,31

Grupos profesionales	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2028 – Euros
0	0
1	1.010,40
2	926,78
3	843,16
4	763,23

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2028 – Euros
0	0
1	3.205,41
2	2.508,58
3	2.090,49
4	700,21

Complemento salarial de guardia y expectativa.

– Mensual: 290,74 euros.
– Semanal: 72,68 euros.

Tablas salariales 2029. Incremento del 4,5 por ciento sobre las tablas salariales de 2028 con efectos a partir del 1 de enero de 2029

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2029 – Euros
0	34.661,65
1	29.564,34
2	26.680,73
3	23.389,33
4	20.488,18

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2029 – Euros
0	6.553,67
1	5.097,30
2	3.640,93
3	0
4	0

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2029 Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	728,19
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1.456,37
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	2.184,56
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.912,74

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Grupos profesionales	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2029 – Euros
0	0
1	1.055,87
2	968,49
3	881,10
4	797,58

Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2029 – Euros
0	0
1	3.349,65
2	2.621,47
3	2.184,56
4	731,72

Complemento salarial de guardia y expectativa:

– Mensual: 303,82 euros.
– Semanal: 75,96 euros.

ANEXO III

Teletrabajo

A. Marco normativo

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de las empresas y organizaciones o empresas, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/21, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en el presente anexo.

B. Voluntariedad y reversibilidad

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para las empresas y organizaciones. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente anexo.

La decisión de teletrabajar será reversible para ambas partes.

La persona trabajadora podrá ejercer su derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de 30 días naturales.

Por parte de las empresas y organizaciones podrá producirse la reversión cuando concurran razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas, cambios en los resultados de la evaluación de riesgos laborales o cambios en el puesto de la persona que teletrabaja cuando su nueva actividad no pueda ser desarrollada en la

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

modalidad de teletrabajo o no pueda hacerse de la misma manera. Igualmente, deberá comunicárselo a la persona teletrabajadora con un preaviso de 30 días naturales.

C. Condiciones de implantación

Las organizaciones y empresas valorarán la posible implantación del teletrabajo dentro de sus organizaciones.

En el caso de que determinen dicha implantación, las organizaciones y empresas realizarán una evaluación previa en la que se recoja un listado con la relación de aquellos puestos que sean susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo y aquellos que, por sus características, no son susceptibles de ser realizados en dicha modalidad. En todo caso, se podrán establecer distintos niveles de teletrabajo para los diferentes puestos de trabajo en función, entre otras circunstancias, de los niveles de presencialidad que se exijan para ese puesto de trabajo. La elaboración de este listado se realizará con consulta a la RLPT.

En aquellas organizaciones o empresas que establezcan las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia se aplicarán las siguientes condiciones, siempre que el tiempo de teletrabajo supere el 30 por ciento de la jornada.

1. Prestación del trabajo.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la modalidad de teletrabajo siempre que la naturaleza funcional del puesto no exija presencialidad total.

La viabilidad de esta solicitud será valorada por la empresa, previa consulta a la RLPT, atendiendo a criterios objetivos, técnicos, organizativos y económicos.

Una vez analizados estos criterios y, únicamente en el caso de que las personas responsables de la persona trabajadora estimen la imposibilidad del desempeño de las funciones bajo la modalidad de teletrabajo, se deberá recoger por escrito las causas que motivan su decisión. A estos efectos, las empresas y organizaciones tendrán en cuenta que la presencialidad para el desarrollo de determinadas funciones y tareas en los distintos puestos de trabajo, aporta un valor añadido al desarrollo laboral y al de la propia persona trabajadora.

Por ello, es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa o organizaciones con el fin de evitar el aislamiento. De esta forma, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La persona teletrabajadora continuará prestando sus servicios en el mismo puesto de trabajo y con las mismas funciones que realiza presencialmente.

2. Jornada y horarios.

La jornada diaria y periodo de descanso serán los establecidos por el convenio de la organización o empresa correspondiente y en su defecto por el calendario negociado con la representación sindical y, por tanto, no sufrirá modificaciones respecto a las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en la modalidad presencial.

El sistema de registro de horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona teletrabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

3. Flexibilidad.

Los días de teletrabajo acordados con la persona trabajadora tendrá flexibilidad de cambio puntual y excepcional por otros días de la misma semana, previo aviso con 24 horas de antelación (salvo que por situación sobrevenida e imponderable no fuese posible respetar este plazo), si ello fuera necesario por reuniones con el equipo de trabajo, vacaciones, bajas IT, asistencia a cursos de formación.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Todo ello sin perjuicio de que, por circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor, fuese necesaria la obligación de acudir presencialmente al centro de trabajo a requerimiento de la organización o empresa porque fuera imprescindible, en ese momento, para la prestación de los servicios o tareas.

4. Medios, equipos y herramientas.

Las empresas y organizaciones pondrán a disposición de las personas que puedan optar a la modalidad de teletrabajo, un ordenador portátil, y conexión telefónica a través de software en el propio portátil. La no posibilidad, por parte de la Organización o empresa, de dotar de estos recursos, puede ser causa de denegación de la solicitud de teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales entregados en las mismas condiciones que le fueron entregados salvo el desgate derivado del uso normal del dispositivo.

5. Compensación de gastos.

Las empresas u organizaciones abonarán a cada persona trabajadora que teletrabaje, un importe en concepto de compensación de gastos ADSL, electricidad, (calefacción, amortización de mesa y silla) por los días que se establezca en el acuerdo escrito de teletrabajo. El importe se calcula en función del número de días de teletrabajo estableciendo una cuantía diaria de 2,58 euros brutos para el año 2026, 2,65 euros brutos para el año 2027, 2,77 euros brutos para el año 2028 y 2,90 euros brutos para 2029 sin que la retribución mensual por este concepto pueda exceder de 41,20 euros brutos para el año 2026, 42,44 euros brutos para el año 2027, 44,35 euros brutos para el año 2028 y 46,34 euros brutos para el año 2029.

6. Servicio de apoyo al teletrabajo.

Con el fin de desarrollar el teletrabajo se ha implementado y se facilita un entorno de herramientas colaborativas para acceder y trabajar con la información.

El acceso a estos entornos queda garantizado desde cualquier recurso de la organización existiendo un servicio de información y respuesta ante errores o fallas.

D. Derechos de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad del teletrabajo

1. Igualdad de derechos.

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos que si prestasen sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo de la organización o empresa, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

2. Derechos de información, participación, formación y promoción.

Las empresas y organizaciones entregarán mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante, RLPT) la relación de personas que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo», excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona trabajadora que presta el servicio de manera presencial. Las empresas y organizaciones garantizarán dicha formación y el derecho de promoción profesional debiendo informar por escrito a las personas trabajadoras acogidas a la modalidad de teletrabajo de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

3. Derechos colectivos y sindicales.

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo estará adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial. Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda acceder a la información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas y organizaciones facilitarán un correo corporativo para asegurar esta comunicación dentro de las políticas de seguridad establecidas. Las organizaciones estarán obligadas a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

4. Teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales.

El teletrabajo sobrevenido se producirá siempre que por la administración se activen protocolos sanitarios, de contaminación o de otra índole, por los que se obligue al confinamiento de la población.

La organización o empresa comunicará a las personas trabajadoras, con la anticipación que le sea posible, la aplicación del teletrabajo sobrevenido.

A las personas afectadas por esta medida que no se encuentren en situación de teletrabajo les serán de aplicación las condiciones y compensación económicas que se establezcan a nivel legislativo.

5. Derechos de las personas con discapacidad con movilidad reducida.

Las personas trabajadoras con dificultades o necesidades especiales de movilidad tendrán un derecho preferente para acogerse a la modalidad de teletrabajo cuando su puesto sea susceptible de acogerse a esta modalidad. Todo ello, sin perjuicio de que los centros de trabajo estén adaptados a las necesidades de estas personas.

6. Prevención de riesgos laborales.

Las personas que realicen teletrabajo tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Previo al inicio del teletrabajo, se realizará una evaluación de riesgos de acuerdo con las políticas de la organización o empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo que podrá efectuarse mediante declaración responsable de la persona trabajadora y validación del servicio de prevención. En caso de que, tras realizarse dicha evaluación de riesgos, o durante el tiempo en el que se preste servicios mediante teletrabajo, resulte que el espacio en el que se desarrollará el teletrabajo no es adecuado a las exigencias establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha modalidad no podrá desarrollarse lo cual será causa también de reversibilidad.

La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención cualquier alteración que afecte al espacio, ubicación y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Las empresas y organizaciones adoptarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, en especial aquellos vinculados con esta forma específica de organización.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor profesional en esta modalidad deberán atender, respetar y aplicar correctamente y en todo momento mientras dure la situación de teletrabajo, las políticas establecidas por la organización o empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a las medidas preventivas establecidas para esta modalidad.

7. Protección de datos y seguridad de la información.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor bajo la modalidad de teletrabajo habrán de respetar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal para lo cual deberán de ser informados, por escrito, por parte de las personas responsables o direcciones oportunas, y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa.

Las personas trabajadoras suscribirán un compromiso de su observancia en los mismos términos que se exige en el desarrollo de sus funciones presenciales.

En este sentido, se establecerán mecanismos que garanticen la protección de datos y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo, y la propia intimidad de la persona trabajadora.

Entre las distintas medidas de seguridad adoptadas por las empresas y organizaciones que se hallan recogidas en el Documento de Seguridad señalamos a los efectos de este acuerdo las siguientes:

– Se utilizarán los canales de comunicación establecidos por las empresas y organizaciones y los aplicativos que estén vigentes y reseñados en el Documento de Seguridad.

– Uso de redes wifi-privadas, en ningún caso públicas.

– Vigilancia y control del dispositivo físico facilitado por la empresa o organizaciones, así como precaución en el transporte y traslado de los mismos.

– Implantación de contraseñas fuertes y robustas, tal y como se establece en la política de contraseñas.

– Los móviles de la empresa u organización pueden llevar un software que permite monitorizar, controlar y asegurar dispositivos móviles, que incluso permitan el borrado remoto de los dispositivos.

– Se debe evitar el acceso a terceros a la información y documentación existente en nuestros dispositivos, así mejoramos la confidencialidad de la información.

– No se deben realizar copias no controladas de la información contenida en los portátiles o dispositivos externos como discos duros o pendrive.

– Se ha de poner en conocimiento de las empresas o organizaciones, en el plazo de 12 horas, cualquier incidencia o brecha de seguridad ante la pérdida o robo de un dispositivo móvil, infectada por un virus u otro software malicioso o acceso no autorizado, así se podrá valorar la notificación a la AEPD.

8. Teletrabajo puntual o por debajo de los límites del teletrabajo del 30 por ciento en un periodo de 3 meses.

Será aquel que se efectúe por debajo de los límites de jornada del 30 por ciento establecidos para las condiciones de teletrabajo en el presente acuerdo por causas relativas a necesidades de proyectos o trabajos, y a circunstancias personales de conciliación de la vida laboral y personal.

La realización del teletrabajo en esta modalidad precisará de acuerdo entre las personas trabajadoras y las empresas o organizaciones y no quedará condicionado a la existencia de compensación económica o dotación de medios electrónicos.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO IV

Desconexión digital

A. Protección de datos

Las personas trabajadoras respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, con la obligación de:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa.
2. Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto y/o integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación., en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.
3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. Sin perjuicio de la posibilidad por partes de las organizaciones y empresas de monitorizar los dispositivos al efecto de supervisar el correcto uso de los mismos por las personas trabajadoras.
4. Los datos de las personas trabajadoras serán tratados por la empresa conforme a lo establecido en la Política de Privacidad de empleados, y la empresa cumplirá con las obligaciones de información y transparencia que, en su caso, implique la implantación de esta modalidad de trabajo.
5. La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en el II Convenio colectivo de Acción e Intervención social y normativa de la empresa.

B. Derechos digitales

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral: Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Las partes firmantes son conscientes no sólo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.
2. Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.
3. Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, teletrabajo u otras),

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Organización o empresa.

4. A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las organizaciones o empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

5. El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

6. Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

– Primero. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

– Segundo. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto tercero, llamadas telefónicas, o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las organizaciones o empresas una vez finalizada la jornada laboral de las personas trabajadoras. Los correos electrónicos que se pudiera remitir fuera de la jornada laboral no deberán contener mandatos y no deberán ser respondidos salvo en circunstancias de urgencia. En aquellas organizaciones y empresas con diversos regímenes horarios por concurrencia de diferentes usos horarios por tener una estructura internacional, régimen de trabajo con turnos diferenciados, etc., no será de aplicación esta consideración sin perjuicio de que no proceda responder a los mismos en los términos establecidos en este punto.

– Tercero. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o para organizaciones, empresas o proyectos, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

– Cuarto. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

a) Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

b) Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurran las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

c) Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

d) Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

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

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

f) Con carácter general las reuniones no finalizarán más tarde de la jornada laboral y no se realizarán fuera de la misma. Con carácter general las reuniones no se iniciarán una hora antes de la finalización de la jornada laboral de las personas convocadas, salvo urgencia, fuerza mayor o reuniones cuya duración se prevea breve. Tampoco se realizarán en días no laborables y festivos ni en las tardes que sean vísperas de los mismos salvo en aquellas organizaciones y empresas con diversos regímenes horarios por concurrencia de diferentes usos horarios en organizaciones y empresas con estructura internacional, régimen de trabajo con turnos diferenciados en: días no laborables y festivos por exigencias de coordinación, etc.).

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

h) Las organizaciones o empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria, a lo largo de un periodo de 3 años.

i) Como complemento de estas medidas, en el ámbito de cada organización o empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado. Negociadas con la RLPT en función de puestos y de manera personal.

C. Ciberacoso

Las partes firmantes del presente acuerdo se ratifican en el compromiso, de tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral» en sus diferentes manifestaciones.

Por ello, se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al «Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo» previsto en este convenio colectivo.

Es indudable que los avances tecnológicos y las TIC provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

1. Definición «ciberacoso»: Se entiende por «ciberacoso laboral» todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, habitual o que siendo un acto ocasional tenga efectos prolongados en el tiempo pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

2. Delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral: Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo con

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

3. En los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral previsto en este convenio.

ANEXO V

Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 1. *Objeto.*

Este Protocolo tiene por objeto conseguir la protección de las personas trabajadoras y el tejido productivo que puedan resultar afectados con motivo de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, en atención a lo establecido en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, en este Protocolo se aplican aprendizajes adquiridos en el marco de la actuación especial realizada con motivo de la Dana de Valencia de octubre de 2024 se contemplan indicaciones del documento preliminar de la propuesta del Gobierno de España para el pacto de estado frente a la emergencia climática.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Este Protocolo de actuación en el supuesto de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos se aplicará en todos los centros, bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, siempre a efectos de protección de las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios afectados por el presente convenio.

El presente Protocolo será de aplicación directa con carácter de regulación mínima en todo el sector, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en otras unidades de negociación colectiva, en cuyo caso su aplicación tendrá carácter supletorio.

Artículo 3. *Definiciones.*

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) define un fenómeno meteorológico adverso (FMA) como cualquier evento atmosférico capaz de causar, directa o indirectamente, daños a personas o bienes materiales. Además, se considera FMA a cualquier fenómeno que pueda alterar significativamente la actividad humana en un área determinada.

AEMET identifica y emite avisos para diversos fenómenos meteorológicos adversos, que son plenamente asumidos por el presente Protocolo.

Para cada uno de estos fenómenos, AEMET establece umbrales específicos que determinan la emisión de avisos de diferentes niveles: amarillo, naranja y rojo, según la intensidad y el riesgo asociado.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Es importante destacar que la definición y clasificación de estos fenómenos pueden variar según la región y las condiciones climáticas específicas. Por ello, AEMET adapta sus criterios y umbrales a las características particulares de cada zona para garantizar una información precisa y útil para la población.

Artículo 4. *Factores de riesgo.*

4.1 Factores relacionados con la ubicación del lugar de trabajo.

Que el centro de trabajo esté ubicado en una zona que favorezca el agravamiento de las consecuencias derivadas de los FMA así, por ejemplo, en una zona potencialmente inundable.

4.2 Niveles de riesgo que pudieran desencadenar catástrofes.

Con la finalidad de ofrecer la información más adecuada posible y en atención a lo establecido en los criterios europeos comunes, la AEMET (www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos) contempla cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de determinados umbrales. Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles son los siguientes:

NIVEL DE RIESGO*	NIVEL DE ACTUACIÓN	RECOMENDACIONES
VERDE	No existe ningún riesgo meteorológico	
AMARILLO	No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta	ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas
NARANJA	Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales)	ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.
ROJO	El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto)	Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viaje salvo que sea estrictamente necesario.

* Fuente: AEMET.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

Ante la emisión de un aviso rojo, es fundamental que la persona trabajadora tome medidas preventivas, siga las indicaciones de las autoridades y no viaje salvo que sea estrictamente necesario.

Por tanto, se tendrá en cuenta la última alerta emitida por la autoridad competente que desaconseje o limite los desplazamientos antes del inicio del turno de la persona trabajadora, aunque haya sido fuera de los anteriores períodos preferentes, de cara a la eventual adopción de medidas preventivas de la plantilla, incluido, en su caso, la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo) siempre que su domicilio garantice las condiciones mínimas exigibles en materia de seguridad, o en su defecto, el disfrute del permiso retribuido regulado en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, si una vez iniciado el turno de la persona trabajadora, las autoridades competentes emitiesen una nueva alerta que modificase el nivel de riesgo comunicado anteriormente que permita los desplazamientos, aquella se incorporará a su puesto de trabajo tan pronto como sea posible tras la emisión de la referida alerta.

Las personas trabajadoras que reciban un comunicado oficial por una autoridad competente para ello, en relación con la imposibilidad de desplazamiento antes de comenzar su jornada laboral, deberán informar a sus responsables y evitar el desplazamiento al centro de trabajo.

En cambio, aquellas personas que reciban la alerta estando en el trabajo, por coincidir la misma con su turno o con el espacio de tiempo de salida del mismo, se les ofrecerá permanecer dentro de este hasta la finalización de la alerta por su seguridad, ofreciendo las entidades dentro de sus posibilidades refugio, protección y medios en sus instalaciones, ofreciendo la dirección alojamiento siempre que exista disponibilidad de habitaciones, como por ejemplo la disponibilidad de habitaciones, ya sean de personal o de usuarios.

En ningún caso se entenderá que el tiempo de permanencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo que exceda de la jornada diaria podrá ser entendido como tiempo de trabajo – salvo en supuestos de fuerza mayor – quedando, bajo la responsabilidad de la persona trabajadora, los desplazamientos que se lleven a cabo por su propia voluntad mientras se encuentre vigente una orden gubernativa que prohíba o desaconseje los mismos.

Para llevarse a cabo dicha acción, la persona trabajadora lo dejará debidamente comunicado constatado por escrito su decisión de realizar dicho desplazamiento.

Artículo 5. *Medidas preventivas.*

Teniendo en cuenta que las situaciones de emergencia derivadas de FMA son muy cambiantes y existe incertidumbre de su gravedad hasta el último momento, en una situación de alerta roja, la dirección de la empresa o, en el supuesto de que la persona que dirige el establecimiento se encuentre ausente, la dirección regional, y el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales deberán contar con información constante y lo más actualizada posible de las probables consecuencias derivadas de FMA (cortes de carreteras, zonas inundadas o inundables, desprendimientos...) y demás daños que puedan dificultar o impedir la llegada o salida hacia o desde el lugar de trabajo al objeto de que aquellos puedan liderar, coordinar y ejecutar las correspondientes medidas preventivas que hayan de aplicarse en cada momento en atención a la naturaleza del FMA. Como consecuencia del probable escenario derivado de un FMA, y en atención a las indicaciones de las autoridades competentes (estatales, autonómicas o locales), se valorará y determinará cuáles son las medidas más adecuadas que se deben adoptar cuando, por causa de fuerza mayor, pueda haber un impedimento para acceder al lugar de trabajo o salir de éste y ello pueda suponer un riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

En el presente apartado se abordan las medidas preventivas que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, podrán adoptarse, con carácter general y atendiendo a la naturaleza del FMA que pueda producirse. Son las siguientes:

– Se recurrirá, de forma preventiva y generalizada, a la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo), en todos aquellos puestos que, por sus características, así lo permitan, siempre que exista un riesgo meteorológico inminente y notorio (alerta naranja o roja), pudiendo desplazarse, las personas afectadas, que estuvieran desarrollando su actividad en las instalaciones de la organización o empresa, a sus domicilios siempre que las autoridades no hayan limitado los desplazamientos o que su ausencia, durante el desplazamiento, afecte gravemente a la prestación y continuidad del servicio.

– Puesta a disposición de una píldora formativa no obligatoria enfocada a rutas de evacuación. La píldora formativa deberá encontrarse a disposición en un máximo de 12 meses a contar desde la firma del presente acuerdo.

– Planes de evacuación detallados para cada ubicación específica (rutas de evacuación en caso de ser necesario y puntos seguros de reunión) en un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente plan.

– Se procurará establecer canales de comunicación interna para que todas las personas trabajadoras reciban información durante la emergencia.

– Se proveerá a cada centro de trabajo de kits de emergencia que incluya linternas, baterías, botiquines, mantas térmicas, etc.) en un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor del presente plan.

– Las decisiones que adopte la Empresa se comunicarán lo antes posible por la Dirección del centro de trabajo o por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a los/as Delegados/as de Prevención y a todas las personas trabajadoras que puedan verse afectadas.

– No asumir riesgos innecesarios para salvar bienes materiales.

– Una vez finalizado el FMA, se deberán revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto a equipos eléctricos o acumulada en falsos techos, etc.) en el plazo de 24 horas desde la finalización de aquel.

– Cuando, por las consecuencias derivadas de los FMA y ante un posible riesgo para la seguridad, a la persona trabajadora le sea imposible desplazarse, al puesto de trabajo, deberá comunicarlo lo antes posible a la dirección de la empresa, facilitando de manera detallada las causas que impiden su desplazamiento. Lo anterior resultará de aplicación salvo que la organización o empresa haya adoptado similares medidas de seguridad que en anteriores FMA de la misma naturaleza acaecidas en la zona geográfica de que se trate, y posibiliten o faciliten el desplazamiento seguro de las personas trabajadoras desde su domicilio a su puesto de trabajo y viceversa.

– En el supuesto de restricciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento o situaciones de riesgo grave e inminente establecidas oficialmente por una autoridad pública gubernativa, las personas trabajadoras podrán acogerse al permiso retribuido durante el tiempo fijado por la autoridad gubernativa con un máximo de cuatro días, con posibilidad de ser ampliado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3.g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la situación derivada de la FMA sea de tal carácter que se prolongue la misma se estará a lo que se determine por las autoridades competentes.

– La empresa evaluará el/los centros de trabajo que puedan encontrarse en zonas potencialmente inundables y llevará a cabo las medidas necesarias para evitar los riesgos derivados de dicha circunstancia en todo caso siguiendo la normativa prevista por las autoridades competentes a estos efectos.

– Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, se adoptarán medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

FMA, incluyendo las medidas derivadas de la Evaluación de Riegos Laborales relacionadas con los riesgos derivados de temperaturas extremas (AVISO ROJO). Dichas medidas se derivarán de la evaluación de riesgos laborales [de cada centro de trabajo], atendiendo, además de a los fenómenos mencionados, a las características de las tareas que se desarrollen y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. Entre estas medidas se incluye la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en que exista riesgo de temperaturas extremas, salvo que pueda garantizarse de otro modo la protección de la persona trabajadora.

– En los casos de alertas Naranjas, todo el personal que desarrolle sus trabajos en calle se proveerá de los medios necesarios para su desarrollo.

Alerta por lluvia. EPIS adecuados para su labor.

Alertas por Calor extremo o Fuertes Vientos. Reubicar los espacios de trabajo si es posible a entornos donde se garanticen que el trabajador, no se ponga en riesgo, o en caso contrario, habilitar otras medidas.

ANEXO VI

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

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del 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

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es

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

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

– Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
– No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, 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.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

cve: BOE-A-2026-4641
Verificable en https://www.boe.es