

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Consejo General de la Abogacía Española. (Código número 28104321012026).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Consejo General de la Abogacía Española, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de julio de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 2 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla

**I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS Y ENTIDADES VINCULADAS
DEL CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA, INFRAESTRUCTURA
TECNOLÓGICA CGAE, S.L.U. Y FUNDACIÓN ABOGACÍA Y DERECHOS HUMANOS**

PREÁMBULO

El I Convenio Colectivo de Empresas y Entidades vinculadas del Consejo General de la Abogacía Española, Infraestructura Tecnológica CGAE, S.L.U. y Fundación Abogacía y Derechos Humanos es el resultado del acuerdo alcanzado entre los sindicatos UGT, CCOO y CSIF y la dirección de las entidades y empresas.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Disposiciones generales.

El convenio colectivo constituye el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre cada una de las empresas y entidades vinculadas y las personas trabajadoras incluidos en su ámbito personal, que se derivan del acuerdo unánime alcanzado entre las partes, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. Ámbito personal y territorial.

1. Se regirán por el presente convenio la totalidad de las personas trabajadoras que en la actualidad o en lo sucesivo presten sus servicios en las empresas y entidades vinculadas en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.
2. En todo caso, quedan excluidos del ámbito del convenio los empleados vinculados por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. Ámbito temporal, vigencia y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor y surtirá plenos efectos desde el momento de su publicación en el boletín oficial, salvo en aquellas materias sobre cuya entrada en vigor se establezca otra cosa en las cláusulas que las regulen.

La vigencia del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2028, a contar desde la firma de este, prorrogándose automáticamente por períodos de un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo. No se aplicarán subidas salariales durante la negociación del nuevo convenio, salvo pacto por las partes.

Art. 4. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar, mediante escrito al efecto, el presente convenio colectivo con una antelación máxima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Las partes constituirán la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la denuncia.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

Las partes firmantes acuerdan que el presente convenio colectivo constituye un todo indivisible, por lo que sus disposiciones se interpretarán y aplicarán en conjunto, sin que ninguna de ellas pueda ser modificada, dejada sin efecto o aplicada aisladamente, salvo que exista acuerdo expreso y por escrito entre las partes.

La anulación e interpretación contraria a la intención de los firmantes de cualquiera de los artículos del presente convenio colectivo por la jurisdicción competente, determinará la nulidad radical y la pérdida de eficacia de la totalidad del convenio colectivo.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial re-

negociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse

dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Art. 6. Compensación y absorción.

- 1 Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.
- 2 Dichas condiciones también serán absorbibles hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.
- 3 No obstante, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el veinte por ciento de su importe.

Art. 7. Comisión paritaria de interpretación del convenio.

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio colectivo. Estará integrada por un máximo de 6 miembros, tres en representación de las empresas y entidades, libremente designadas por éstas, y tres por los sindicatos firmantes del convenio.
2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente convenio colectivo
3. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los 10 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria.
4. La solicitud deberá dirigirse a la parte no solicitante y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los miembros que la soliciten.
5. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.
6. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión Paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la reunión de la Comisión en la que se trató el asunto.
7. La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.
8. La Comisión Paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores:
 - A) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio colectivo.
 - B) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo.
 - C) El estudio e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.
 - D) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo.
 - E) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo.
 - F) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión, dando preferencia al proceso establecido en el sistema extrajudicial de solución

previsto en el acuerdo interprofesional que se al que se refiere el artículo 8 de este convenio.

Art. 8. Adhesión al acuerdo interprofesional por el que se crea el sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación de este al Acuerdo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivos.

Capítulo II

Contratación

Art. 9. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los grupos profesionales de gerencia, jefatura y técnicos especialistas, ni de dos meses para el grupo de técnicos.

El empresario y la persona trabajadora está, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

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

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo, riesgos durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 10. Contratación.

Con el objetivo de mantener un modelo de relaciones laborales estable que beneficie tanto a la entidad como al personal, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con cualquier modalidad de contratación temporal 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 jornada, extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito cuando así lo exija la Ley, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la entidad tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de este.

Art. 11. Dimisión del trabajador.

1. En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la dirección de esta con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o Navidad que estuviese devengada como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo III**Percepciones económicas****Art. 12. Retribuciones.**

El salario base del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio es el recogido en las tablas salariales anexas (Anexo I).

El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

El sistema retributivo estará integrado por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento de garantía.
- Complemento personal.
- Complementos salariales de vencimiento superior a un mes.
- Complemento económico variable en función de objetivos y rendimientos.

Art. 13. Complemento de garantía.

El complemento de garantía será percibido únicamente por el personal que estuviera dado de alta como persona trabajadora en el Consejo General de la Abogacía Española o en Infraestructura Tecnológica ITCGAE en la fecha de publicación en el BOCM del convenio colectivo correspondiente, 7 de marzo de 2015 para el CGAE y 15 de abril de 2015 para ITCGAE, y que tuviera derecho a percibir dicho complemento conforme a lo establecido en el respectivo convenio.

Este complemento se incrementará en los mismos términos que se establezca para el salario base de convenio y no podrá ser compensado ni absorbido.

Art. 14. Complemento personal.

Constituye una mejora voluntaria sobre el salario que por convenio se tenga derecho a percibir.

El importe del complemento personal, en el momento de la entrada en vigor del presente convenio y para todas las personas contratadas que tengan un salario superior a la suma del nuevo salario base y el complemento de garantía, será la diferencia entre el resultado de la anterior suma y el salario fijo que se percibía en dicho momento.

Art. 15. Complementos salariales de vencimiento superior a un mes.

La empresa conviene en abonar al personal, el importe de una mensualidad la primera semana de los meses de julio y diciembre.

El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias señaladas en este artículo consistirá en una mensualidad del salario base y del complemento de garantía.

Las pagas aquí establecidas deberán hacerse efectivas en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural correspondiente a la que se abona en julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a la de diciembre.

Art. 16. Complemento económico variable en función de objetivos y rendimiento.

Se establecerá por la empresa un sistema de objetivos económicos y de resultados, así como parámetros de rendimiento, experiencia y productividad, que servirá para

fijar la cuantía del complemento económico variable para cada empleado en dicho año.

Este complemento económico tendrá un valor comprendido entre el 0 y el 7 por 100 de la retribución por sueldo base, y la cuantía exacta de su devengo para cada empleado será la que corresponda en función del porcentaje de cumplimiento de objetivos de empresa, departamentales e individuales, de los que anualmente fije la dirección. La entidad establecerá, igualmente, cada año el porcentaje mínimo de cumplimiento de los citados objetivos a partir del cual comienza el devengo del citado complemento económico variable.

La dirección de la empresa podrá establecer, en atención a criterios objetivos previamente definidos, un nivel de cumplimiento superior al 100%, hasta un máximo del 120%, a efectos de reconocer y retribuir rendimientos individuales excepcionalmente elevados.

La cantidad que acredite cada empleado será abonada al mismo mediante una entrega única a realizar dentro del primer trimestre del año siguiente. El personal que haya causado baja voluntaria en la empresa antes de la fecha que corresponda al abono de la misma no percibirá esta remuneración variable.

Cada año se informará, con carácter previo a su implementación, a la representación de los trabajadores la cual emitirá informe en el plazo de los quince días siguientes sobre la materia objeto de este artículo.

Art. 17. Incremento salarial.

El salario base y el complemento de garantía establecidos en el presente convenio serán los conceptos retributivos objeto de actualización.

El incremento salarial aplicable para el año 2025 será del 3,05%, calculado en base al índice de precios al consumo (IPC) interanual oficial del 2,8%, incrementado en 0,25 puntos porcentuales. Esta actualización tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

Para los ejercicios 2026, 2027 y 2028, el incremento salarial se determinará tomando como referencia la tasa de variación interanual del IPC correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior, publicada oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a la que se añadirá un 0,25% adicional.

No obstante, se establecen los siguientes límites mínimos y máximos para su determinación:

- Si el IPC resultara negativo, igual a 0%, o no superará el 0,25%, el incremento salarial aplicable será, en todo caso, del 0,5%.
- Si la variación interanual del IPC superara el 3,75%, el incremento salarial no podrá exceder del 4%.

El Art. correspondiente, así como los atrasos que se deriven para el año 2025, deberán ser aplicados y abonados en el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente Convenio. Para los años sucesivos, dicho plazo de aplicación será de un mes desde la publicación oficial del dato del IPC del mes de diciembre por parte del INE.

Una vez calculados los incrementos salariales en cada ejercicio, la comisión paritaria procederá a la aprobación y firma de las nuevas tablas salariales anuales, las cuales serán publicadas en el boletín oficial correspondiente.

Art. 18. Prestaciones complementarias de Seguridad Social.

1. La empresa complementará las prestaciones legalmente establecidas hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia desde el primer día de baja médica oficial hasta el día trescientos de duración en caso de enfermedad común y hasta el día trescientos sesenta y cinco de duración en caso de accidente laboral.

2. A partir del día trescientos uno de incapacidad temporal por enfermedad común o del día trescientos sesenta y seis por accidente laboral, la empresa no complementará las prestaciones, percibiendo el trabajador a partir de ese momento únicamente las prestaciones que, en su caso, tuviera derecho a percibir de la Seguridad Social.

Art. 19. Acompañamiento familiar. Ayuda extraordinaria

En caso de declaración de incapacidad permanente absoluta, gran incapacidad o fallecimiento de una persona trabajadora en situación de alta en la empresa, se reconocerá una ayuda económica única de carácter extraordinario a favor de sus hijos e hijas, con el objetivo de atender sus necesidades académicas y garantizar su protección social.

Para acceder a la ayuda extraordinaria, será requisito que la persona beneficiaria sea menor de 25 años y estar cursando estudios reglados (educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional o universitaria) o asistiendo a centro de educación infantil (guardería) oficialmente reconocido.

En caso de que el hijo o hija tuviese un grado de discapacidad reconocido, se tendrá en consideración para la aportación final a percibir.

Las cuantías de las ayudas económicas, durante la vigencia del presente convenio, por cada hijo o hija, se determinarán de la siguiente manera:

EDAD HIJO/A	DISCAPACIDAD	IMPORTE (€ BRUTOS)
Edad entre 0 y 3 años	NO	3.000 €
	>0 = 33%	3.200 €
	>33%	3.500 €
Edad entre 4 y 18 años	NO	2.000 €
	>0 = 33%	2.200 €
	>33%	2.500 €
	>0 = 33%	1.200 €
	>33%	1.500 €

Capítulo IV Clasificación profesional

Art. 20. Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional en la empresa se estructura sobre la base de grupos profesionales y, dentro de ellos, por niveles retributivos.

La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tiene como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres y cumplen lo previsto en el artículo 28.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

a) Grupo profesional de gerencia.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por formación, conocimiento, experiencia profesional, tienen responsabilidad sobre la asignación y/o gestión de los recursos. Crean redes de contacto y/o comerciales formales tanto interna como externamente. Establecen un clima de cooperación y cohesión dentro del área y/o equipo en el que desarrollan sus funciones con capacidad de supervisión alta y acorde con las políticas de la entidad.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo de gerencia es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles I a III.

b) Grupo profesional de jefatura.

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

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo de jefatura es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles IV a VI.

c) Grupo profesional de técnicos especialistas.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por formación, conocimientos, experiencia profesional, realizan actividades que requieren específicos conocimientos y pueden organizar y programar las actividades bajo su responsabilidad, incluso la posibilidad de supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por los miembros de sus equipos. Realizan dichas actividades con cierta autonomía, pero bajo la supervisión e instrucciones de sus superiores.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo de técnicos especialistas es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles VII a X.

d) Grupo profesional de técnicos.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por formación, conocimientos, experiencia profesional realizan actividades técnicas y/o administrativas que puedan requerir cierta iniciativa, pero bajo la supervisión e instrucción de sus superiores.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo de técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles XI a XV.

Capítulo V

Jornada y tiempo de trabajo

Art. 21. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente convenio y a la Ley, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa o de las personas en quién esta delegue.

Art. 22. Jornada laboral.

1. Duración máxima.

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.650 horas, que se realizará de conformidad con lo establecido en este capítulo.

2. Horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa consulta con la representación de los trabajadores. El horario de trabajo será el siguiente:

- De 09.00 a 18.00 horas tres jornadas a la semana, con una flexibilidad de cuarenta y cinco minutos a la entrada y a la salida, con una hora para comer, cuya disposición se realizará entre las 14.00 y las 16.00 horas, siempre de acuerdo con la empresa y preservando que no se vea afectado el servicio.

- El día de la semana en que no se realice el horario indicado en el anterior punto, así como los viernes y vísperas de festivo, el horario será de 08.00 a 14.30, con posibilidad de retraso de entrada y salida de treinta minutos.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre:

- De lunes a jueves, de 08.00 a 15.00 horas. con posibilidad de retraso de entrada y salida de treinta minutos.

- Viernes, de 08.00 a 14.30 horas. con posibilidad de retraso de entrada y salida de treinta minutos.

Se establece un período de descanso durante la jornada de una duración de veinte minutos.

3. Los horarios aquí dispuestos no serán de aplicación para el personal que no tenga exclusividad que se regirá por lo dispuesto en su contrato y con sujeción a las instrucciones de los órganos superiores.

4. Durante la semana en la que sea festivo el día de San Isidro, así como durante la Semana Santa y las dos semanas que comprenden el período navideño, el horario de trabajo para el personal sujeto a convenio será de 08.00 a 14.30 con posibilidad de retraso de entrada y salida de treinta minutos.

5. Los días de la semana en que, de conformidad con el horario establecido, se presten servicios en jornada partida, se tendrá derecho a percibir por la efectiva realización de esta un cheque restaurante o similar por un importe de 11 euros.

Art. 23. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a veintidós días laborables de vacaciones cuyo disfrute se fijará de mutuo acuerdo con la empresa.

El disfrute de las vacaciones se realizará de forma preferente durante el mes de agosto y preservando siempre las necesidades del servicio. Fuera de este período se podrá, de mutuo acuerdo, disfrutar de hasta cinco días, continuos o no, del período anual de vacaciones aquí establecido.

Además, los trabajadores podrán disfrutar, de común acuerdo con la empresa, de dos días adicionales de vacaciones en Navidad y uno en Semana Santa.

Adicionalmente, los días 24 y 31 de diciembre son considerados como días de descanso laboral sin cargo al cómputo de vacaciones anuales.

Art. 24. Régimen de teletrabajo.

El teletrabajo se configura como una modalidad de prestación laboral a distancia, mediante el uso de medios tecnológicos, fuera del centro de trabajo habitual de la empresa, sin menoscabo de los derechos, deberes y condiciones laborales reconocidos legal o convencionalmente, y garantizando en todo caso la realización efectiva, responsable y diligente de la actividad profesional.

La empresa podrá suspender, modificar o revocar su autorización, con causa motivada, cuando concurren circunstancias organizativas, técnicas, productivas o disciplinarias que así lo justifiquen, previa comunicación a la persona afectada con una antelación mínima de cinco días naturales, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

Por la variedad de actividades y puestos de trabajo que se desarrollan o pueden llegar a desarrollarse en la empresa, corresponde a la dirección de la empresa, con audiencia a la representación de los trabajadores/as, determinar qué áreas, unidades, actividades o puestos son o no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

En todo caso, el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales de la persona trabajadora ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

Se establece la posibilidad de realizar la jornada laboral en régimen de teletrabajo de un día fijo a la semana, condicionado al cumplimiento de los criterios organizativos y funcionales determinados por la dirección de la empresa, sin que dicha modalidad tenga carácter obligatorio ni generalizado.

Durante la semana de celebración del Pleno, la jornada de teletrabajo se realizará los lunes o martes de esa semana. Todas las personas trabajadoras deberán acudir presencialmente al centro de trabajo los miércoles, jueves y viernes de esa semana, salvo autorización expresa y justificada emitida por la Dirección o persona responsable designada.

El día de teletrabajo será solicitado individualmente por la persona trabajadora. Dicho día tendrá carácter permanente. Una vez al semestre podrá realizarse solicitud expresa de modificación o requerimiento organizativo que justifique el cambio. La aprobación definitiva del día corresponderá a la Dirección, atendiendo a las necesidades del servicio, del equipo y de la unidad correspondiente.

Teniendo en cuenta que la presencialidad debe conjugarse imperativamente con las necesidades organizativas de la empresa, así como en el control de la actividad, la empresa podrá requerir de manera sobrevenida la asistencia presencial de la persona ante eventos específicos y objetivos que requieran esta asistencia, sin perjuicio de la recuperación de ese día bajo la modalidad de teletrabajo en un momento posterior.

La Dirección y los responsables de cada área o unidad funcional serán los encargados de supervisar, coordinar y garantizar el adecuado desempeño de las funciones en régimen de teletrabajo. La organización se reserva la posibilidad de establecer, en su caso, los mecanismos de control de la actividad que resulten necesarios, respetando en todo momento los principios de proporcionalidad, idoneidad y la normativa vigente en materia de protección de datos y derechos fundamentales.

El lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora, que figurará en el acuerdo que se formalice para el desarrollo del trabajo a distancia, debe cumplir con los requisitos que la empresa y la Representación de los Trabajadores/as estipulen, así como los medios que permitan evaluar inicial y posteriormente su mantenimiento. En todo caso la persona trabajadora debe solicitar autorización expresa a la empresa para modificar el lugar de prestación de servicios si este no es el que figura en el acuerdo.

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la Empresa y se facilitarán atendiendo a las necesidades concretas del servicio que se preste y no podrán ser utilizados para fines particulares. La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la Empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas.

La persona teletrabajadora deberá contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletraba-

jo. Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta de la persona teletrabajadora.

En aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras a la fecha de la firma del presente acuerdo vengán disfrutando de unas condiciones más favorables a las aquí reflejadas, les serán mantenidas en los mismos términos.

Con el fin de impulsar el teletrabajo, las partes firmantes de este convenio colectivo a través de su comisión mixta paritaria establecerán un plan de seguimiento y fomento del teletrabajo

Capítulo VI

Permisos, Licencias y Excedencias

Art. 25. Licencias retribuidas.

Los permisos retribuidos contemplados en este artículo se iniciarán, salvo que otra cosa se indique, en días laborales, por tanto, si el hecho causante de uno de estos permisos tiene lugar en un día no laborable, el día en el que se inicia dicho permiso deberá ser el primer día laborable posterior al hecho que lo motiva.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. El permiso se iniciará el primer día laborable siguiente a la celebración, si esta se celebrase en día no laborable.
 - b) Cinco días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el pariente consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella.
 - c) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
 - d) Dos días por el fallecimiento del resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - e) En los supuestos anteriores c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará en dos días más de lo señalado.
 - f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
 - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.
- Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
 - i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político en la fecha de celebración de la ceremonia.
 - j) 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.
 - k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas de las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolonga-

rá hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión de contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del E.T.

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

l) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar durante la jornada de trabajo.

m) 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 horas de ausencia por las causas previstas en este apartado podrán ser equivalentes a cuatro días laborales al año, siendo obligatorio aportar acreditación del motivo de ausencia.

n) El personal tendrá derecho al uso del tiempo indispensable para asistir a consultas propias de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas deberán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Se reconocen los mismos derechos que este artículo y todos sus apartados contemplan para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

4. El personal podrá disponer de 15 horas por año natural para asuntos propios a realizar durante el periodo temporal en que se genera el derecho y en proporción a la prestación de servicios realizada durante el mismo. Esta licencia retribuida, que no necesita ser justificada y que atiende, entre otros, a facilitar la realización de

gestiones privadas administrativas, a acudir a consultas propias en médicos privados, a asistir a eventos familiares, tutorías o acompañamiento a consultas médicas, podrá tomarse de manera acumulada por un máximo de 4 horas en función de las necesidades preavisadas con la antelación indispensable.

5. Toda ausencia, interrupción o abandono del puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa y con independencia de que dé lugar o no al reconocimiento de un permiso retribuido, deberá ser debidamente justificada por la persona trabajadora ante la empresa. Dicha justificación deberá presentarse en el plazo y forma que se determinen reglamentariamente o, en su defecto, en el plazo máximo de 24 horas desde el inicio de la ausencia. La falta de justificación en tiempo y forma podrá dar lugar a las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la normativa laboral vigente y al régimen sancionador previsto en el presente convenio.

Art. 26. Reducción de jornada por guarda legal.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordi-

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

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social.

Art. 27. Excedencias.

1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, 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 convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 28. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

1. 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.

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 periodos 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 periodos 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.

La suspensión del contrato de trabajo prevista 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. Cuando los dos progenitores 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.

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

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, la suspensión tendrá una duración idéntica a la expresada en el apartado anterior.

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.

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. 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.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) TRET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

Art. 29. Cuidado del lactante.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Art. 30. Protección a la maternidad.

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

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

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

Capítulo VII

Igualdad y corresponsabilidad

Art. 31. Política de igualdad.

1. Las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo contempla:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

2. Se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas y los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán negociar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Art. 32. Medidas de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

No se computarán, a los efectos del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, cómo faltas de asistencia las provocadas por los daños físicos o psicológicos derivados de violencia de género, acreditados por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Art. 33. Código de conducta

1. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores serán constitutivas de faltas que podrán ser sancionadas y que, según su índole y en atención a las circunstancias concurrentes, podrán calificarse como leves, graves y muy graves.

2.- La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Art. 34. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida, de hasta en tres ocasiones en el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la correspondiente baja cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia o falta al trabajo, salvo que se acredite la imposibilidad de haberlo podido hacer.
4. Los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos y/o el material de trabajo de los que fuese responsable.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
6. Las discusiones de forma inapropiada dentro de las dependencias de la empresa, entre personas trabajadoras, siempre que no sea en presencia del público.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
10. El incumplimiento leve de las normas internas de seguridad y salud.
11. El incumplimiento leve de las políticas de protección de datos establecidas por la empresa.

Art. 35. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida, en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para los quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Suplantar o permitir ser suplantado, alterado los registro y controles de entrada o salida al trabajo.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
6. Falta notoria de respeto o consideración al público.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

9. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción y/o amonestación por escrito, se excluye las sanciones referidas a las faltas de impuntualidad no justificada.
11. La negativa injustificada a realizar tareas dentro de la categoría profesional asignada.
13. El abandono del puesto de trabajo cuando cause perjuicio moderado a la empresa.
14. La omisión del uso de los elementos de protección individual conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales cuando suponga riesgo grave.
15. La utilización para la realización de las funciones profesionales de sistemas informáticos, softwares, sistemas de inteligencia artificial o similares que no hayan sido autorizados por la empresa, siempre y cuando ello no produzca un perjuicio o riesgo grave para la empresa.
16. El incumplimiento grave de las políticas de protección de datos establecidas por la empresa.
17. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
18. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar a la actividad e imagen de la empresa.

Art. 36. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
2. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. El robo, hurto o malversación cometidos, tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
7. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
8. Originar frecuentes discusiones y pendencias con los compañeros de trabajo. O los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados.
10. Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de que pueda afectar a la actividad o imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y siempre que repercuta en su puesto de trabajo.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

15. El incumplimiento de la prohibición establecida en este convenio respecto del uso de los medios telemáticos.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17. La alteración o manipulación no autorizada de horarios o registros de jornada o fichar por otra persona en más de una ocasión.

18. El uso indebido de credenciales, claves o accesos informáticos con intención de manipular, extraer o divulgar información empresarial.

19. El abandono reiterado del puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando cause perjuicio grave a la empresa.

Art. 37. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 38. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- Despido.

Art. 39. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Art. 40. Derechos sindicales

Las Empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a la plantilla, pondrán a disposición de las representaciones sindicales con presencia en la RLPT, un tablón virtual, habilitado para cada Sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a sus afiliados y personas trabajadoras en general, dentro de su ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin. Cada Sindicato solo podrá nombrar administrador a una persona trabajadora que sea a su vez miembro de la RLPT.

Así mismo, se pondrá a disposición de las representaciones sindicales, en el ámbito de la empresa y con pleno respeto de los límites que en cada momento imponga la legislación de protección de datos de carácter personal, las herramientas telemáticas necesarias, tales como correo electrónico o lista de distribución de la plantilla para el ejercicio de la actividad sindical mediante correo electrónico.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PLAN DE IGUALDAD

Las partes se comprometen a negociar, suscribir y actualizar el correspondiente Plan de Igualdad conforme a la normativa en vigor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PROTOCOLOS

Las partes negociaran, publicarán y periódicamente actualizarán los correspondientes protocolos de actuación en materia de acoso, LGTBI, catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, desconexión digital y cualesquiera otros que puedan ser legalmente exigibles.

En materia de Medias para el Respeto de los Derechos de las Personas LGTBI en el Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid. Las partes se comprometen, en un plazo de 6 meses, a adaptar el Protocolo de Actuación Frente al Acoso y la Violencia Contra las Personas LGTBI al ámbito de las empresas y entidades vinculadas

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. DERECHO SUPLETORIO

En todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente convenio, se estará a lo dispuesto la Ley del Estatuto de los Trabajadores, convenios sectoriales de aplicación y normativa vigente que resulte de aplicación en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. NORMA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

El tratamiento de datos personales y el uso de herramientas tecnológicas por parte del personal se realizará con pleno respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos, garantizando en todo momento la confidencialidad, seguridad y finalidad de los tratamientos realizados.

El Consejo General de la Abogacía Española y sus empresas vinculadas establecerán las directrices internas necesarias para asegurar el cumplimiento de dicha normativa, cuya supervisión corresponderá al delegado de Protección de Datos (DPO). Estas directrices serán de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. NORMAS SOBRE EL USO DE LAS HERRAMIENTAS TELEMÁTICAS

El acceso al sistema informático del Consejo General de la Abogacía Española y sus empresas vinculadas y la información que este incluye solo podrá realizarse en el desempeño de las funciones propias atribuidas a cada una de las personas trabajadoras.

Se prohíbe expresamente la utilización de los medios telemáticos (correo electrónico, Internet, etcétera) para uso personal.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa para llevar a cabo toda investigación que tenga por objeto encontrar las posibles causas derivadas del mal uso de los recursos tecnológicos.

Toda incidencia detectada en los equipos informáticos, así como en los sistemas de información, podrán derivar en una intervención en el equipo correspondiente para averiguar el posible uso incorrecto de los mismos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Ambas partes manifiestan su conformidad respecto de que el presente convenio colectivo es la única norma de regulación, sin perjuicio de las normas legales, específica de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de cada una de las empresas o entidades vinculadas y, por lo tanto, convienen que el presente convenio colectivo sustituye y deroga cualesquiera convenios colectivos, convenios, pactos, acuerdos, directrices internas o cualquier otra fórmula que fuere aplicable con anterioridad a su entrada en vigor.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2025

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL CV 2025 (14 PAGAS)
Gerencia	
Nivel I	55.303 €
Nivel II	52.521 €
Nivel III	47.420 €
Jefatura	
Nivel IV	42.518 €
Nivel V	40.017 €
Nivel VI	37.515 €
Técnicos Especialistas	
Nivel VII	35.014 €
Nivel VIII	32.513 €
Nivel IX	30.012 €
Nivel X	27.511 €
Técnicos	
Nivel XI	25.010 €
Nivel XII	22.509 €
Nivel XIII	20.008 €
Nivel XIV	17.507 €

(03/1.651/26)

