

# XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Resumen

VIGOR 2025-2027

Código de Conv. Núm. 99001355011983  
(BOE, 16-04-2025)

## RESUMEN

---

1. Entrada en vigor y duración
    - 1.1. Ámbito funcional
    - 1.2. Ámbito temporal
    - 1.3. Derecho supletorio y prelación de normas
  2. Condiciones económicas
    - 2.1. Tablas salariales
    - 2.2. Tablas salariales 2025, 2026 y 2027
    - 2.3. Nomenclaturas
    - 2.4. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias
    - 2.5. Complemento de antigüedad
    - 2.6. Horas extraordinarias
    - 2.7. Plus de convenio
  3. Revisión salarial del convenio colectivo
  4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
    - 4.1. Jornada de trabajo
    - 4.2. Vacaciones
  5. Permisos y excedencias
    - 5.1. Permisos retribuidos
    - 5.2. Permisos sin sueldo
    - 5.3. Excedencias
  6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
    - 6.1. Dietas y desplazamientos
  7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
    - 7.1. Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública
    - 7.2. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de carácter imprevisible
    - 7.3. Trabajos de Grupo o Nivel Superior
  8. Periodos de prueba
  9. Régimen disciplinario
    - 9.1. Faltas
    - 9.2. Sanciones
  10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
  11. I.T. Condiciones especiales
    - 11.1. Prestaciones de enfermedad y accidente de trabajo
-

# 1. Entrada en vigor y duración

## 1.1. Ámbito funcional

El presente convenio será de obligada observancia en todas las empresas de consultoría de planificación, consultoría de negocio, de consultoría tecnológica, de tecnologías de la información, de organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVIII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

También están incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, de servicios de tecnologías de la información, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

## 1.2. Ámbito temporal

La vigencia temporal del convenio colectivo se retrotrae a 1 de enero del año 2025, si bien, el texto convencional iniciará sus efectos al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello, sin perjuicio, de lo que se determine expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del convenio.

Los efectos económicos del convenio colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a las tablas salariales a partir del día 1 de enero de 2025.

La clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el anexo I del presente convenio colectivo, estarán vigentes a partir del día 1 de enero de 2025.

Las Empresas dispondrán de dos meses desde la publicación del XIX convenio colectivo en el BOE para encuadrar a las personas trabajadoras afectadas en la nueva área funcional 5, en sus grupos y niveles profesionales. La reclasificación profesional de las citadas personas trabajadoras afectadas deberá realizarse de conformidad a la descripción funcional de las áreas establecidas en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio asume las competencias para la resolución de los problemas de adecuación funcional a la Clasificación Profesional del Convenio.

El convenio colectivo agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2027 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo Estatal que lo sustituya, en los términos del artículo 5.

## 1.3. Derecho supletorio y prelación de normas

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuera su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio regirá como normativa supletoria y sustitutiva del contenido de la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

# 2. Condiciones económicas

## 2.1. Tablas salariales

El salario base y el Plus Convenio pactados en el presente convenio, en cómputo anual, por grupos y niveles profesionales (14 pagas) serán los establecidos en el anexo I para cada uno de los años indicados en el presente artículo.

Para el año 2025, las tablas salariales serán las establecidas en el anexo I para el citado ejercicio e iniciarán sus efectos económicos el 1 de enero 2025. Las empresas, dispondrán de dos meses desde la publicación del convenio en el BOE para la regularización y abono de las

diferencias a que hubiere lugar por aplicación de la tabla salarial de 2025 con efectos económicos de 1 de enero de 2025.

Para el año 2026, las tablas salariales serán las establecidas en el anexo I para el citado ejercicio e iniciarán sus efectos económicos el 1 de enero del 2026.

Para el año 2027, las tablas salariales serán las establecidas en el anexo I para el citado ejercicio e iniciarán sus efectos económicos el 1 de enero del 2027.

Cláusula de revisión salarial aplicable 2028: con carácter excepcional y en atención al entorno económico y sectorial en el que se alcanza el presente pacto, las partes acuerdan que, durante la aplicación del presente convenio colectivo, y en caso de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) acumulado desde el 1 de enero del 2025 hasta el 31 de diciembre del 2027 supere el incremento acumulado de las tablas salariales pactado en el mismo periodo, la tabla salarial del año 2027 se actualizará con efectos del 1 de enero del 2028 en el porcentaje equivalente a esa diferencia con el tope del 2 %, siendo la actualización exclusiva y únicamente con efectos a partir de 1 de enero de 2028.

En tanto en cuanto, el área 5 de ciberseguridad se trata de una tabla salarial nueva, el primer año 2025 no se tendrá en cuenta para el cálculo, siendo necesario para la aplicación de esta cláusula en el área 5 de ciberseguridad, que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) acumulado desde el 1 de enero del 2026 hasta el 31 de diciembre del 2027 supere el incremento acumulado de las tablas salariales pactado en el mismo periodo para dicha área. En el caso que el IPC supere el incremento acumulado del área 5 de ciberseguridad, bajo lo señalado en el presente párrafo, la tabla salarial del año 2027 se actualizará con efectos del 1 de enero del 2028 en el porcentaje equivalente a esa diferencia con el tope del 2 %, siendo la actualización exclusiva y únicamente con efectos a partir de 01 enero de 2028.

Las tablas salariales (Salario Base y Plus Convenio) contenidas en el anexo I, ya tienen integrado la totalidad de los incrementos salariales pactados para cada uno de esos años.

La Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produzca la activación de la presente disposición en el ejercicio 2028, procederá a realizar la actualización de las tablas, bajo los parámetros señalados con anterioridad, en el improrrogable plazo de un mes.

En los casos de posible inaplicación salarial del convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Mixta Paritaria regulada en el artículo 9, en los términos en él establecidos en su apartado 6.

## 2.2. Tablas salariales 2025, 2026 y 2027

		2025			2026			2027		
		Salario Base	Plus Convenio	Total 2025	Salario Base	Plus Convenio	Total 2026	Salario Base	Plus Convenio	Total 2027
Área 1.	A 1	19.414,89	2.485,37	21.900,26	19.997,34	2.559,93	22.557,27	20.597,26	2.636,73	23.233,99
	B 1	18.015,39	2.018,91	20.034,30	18.555,85	2.079,48	20.635,33	19.112,53	2.141,86	21.254,39
	B 2	16.165,29	1.950,17	18.115,46	16.650,25	2.008,68	18.658,93	17.149,76	2.068,94	19.218,70
	C 1	14.887,76	2.248,24	17.136,00	15.334,39	2.315,69	17.650,08	15.794,42	2.385,16	18.179,58
	C 2	14.582,88	2.473,12	17.056,00	15.020,37	2.547,31	17.567,68	15.470,98	2.623,73	18.094,71
	C 3	14.376,97	2.599,03	16.976,00	14.808,28	2.677,00	17.485,28	15.252,53	2.757,31	18.009,84
	D 1	14.408,91	2.487,09	16.896,00	14.841,18	2.561,70	17.402,88	15.286,42	2.638,55	17.924,97
	D 2	14.339,00	2.477,00	16.816,00	14.769,17	2.551,31	17.320,48	15.212,25	2.627,85	17.840,10
	D 3	14.160,33	2.575,67	16.736,00	14.585,14	2.652,94	17.238,08	15.022,69	2.732,53	17.755,22
	E 1	13.649,59	3.006,41	16.656,00	14.059,08	3.096,60	17.155,68	14.480,85	3.189,50	17.670,35
E 2	13.557,51	3.018,49	16.576,00	13.964,24	3.109,04	17.073,28	14.383,17	3.202,31	17.585,48	
Área 2.	A 1	19.587,84	2.658,32	22.246,16	20.175,48	2.738,07	22.913,55	20.780,74	2.820,21	23.600,95
	B 1	18.187,10	2.190,62	20.377,72	18.732,71	2.256,34	20.989,05	19.294,69	2.324,03	21.618,72
	B 2	16.350,52	2.135,39	18.485,91	16.841,04	2.199,45	19.040,49	17.346,27	2.265,43	19.611,70

		2025			2026			2027		
		Salario Base	Plus Convenio	Total 2025	Salario Base	Plus Convenio	Total 2026	Salario Base	Plus Convenio	Total 2027
	C 1	14.890,95	2.455,92	17.346,87	15.337,68	2.529,60	17.867,28	15.797,81	2.605,49	18.403,30
	C 2	14.429,24	2.626,76	17.056,00	14.862,12	2.705,56	17.567,68	15.307,98	2.786,73	18.094,71
	C 3	14.242,86	2.733,14	16.976,00	14.670,15	2.815,13	17.485,28	15.110,25	2.899,58	18.009,83
	D 1	14.290,64	2.605,36	16.896,00	14.719,36	2.683,52	17.402,88	15.160,94	2.764,03	17.924,97
	D 2	14.238,11	2.577,89	16.816,00	14.665,25	2.655,23	17.320,48	15.105,21	2.734,89	17.840,10
	D 3	14.080,00	2.656,00	16.736,00	14.502,40	2.735,68	17.238,08	14.937,47	2.817,75	17.755,22
	E 1	13.604,62	3.051,38	16.656,00	14.012,76	3.142,92	17.155,68	14.433,14	3.237,21	17.670,35
	E 2	13.545,91	3.030,09	16.576,00	13.952,29	3.120,99	17.073,28	14.370,86	3.214,62	17.585,48
Área 3.	A 1	27.602,20	2.402,04	30.004,24	28.430,27	2.474,10	30.904,37	29.283,18	2.548,32	31.831,50
	B 1	26.776,65	2.328,41	29.105,06	27.579,95	2.398,26	29.978,21	28.407,35	2.470,21	30.877,56
	B 2	25.974,36	2.258,64	28.233,00	26.753,59	2.326,40	29.079,99	27.556,20	2.396,19	29.952,39
	C 1	25.398,71	2.196,77	27.595,48	26.160,67	2.262,67	28.423,34	26.945,49	2.330,55	29.276,04
	C 2	23.748,95	2.053,59	25.802,54	24.461,42	2.115,20	26.576,62	25.195,26	2.178,66	27.373,92
	C 3	21.492,13	1.911,15	23.403,28	22.136,89	1.968,48	24.105,37	22.801,00	2.027,53	24.828,53
	D 1	18.212,55	1.628,23	19.840,78	18.758,93	1.677,08	20.436,01	19.321,70	1.727,39	21.049,09
	D 2	16.896,93	1.469,29	18.366,22	17.403,84	1.513,37	18.917,21	17.925,96	1.558,77	19.484,73
	D 3	16.568,01	1.434,26	18.002,27	17.065,05	1.477,29	18.542,34	17.577,00	1.521,61	19.098,61
	E 1	16.316,21	1.446,59	17.762,80	16.805,70	1.489,99	18.295,69	17.309,87	1.534,69	18.844,56
E 2	15.935,03	1.364,97	17.300,00	16.413,08	1.405,92	17.819,00	16.905,47	1.448,10	18.353,57	
Área 4.	A 1	27.656,57	2.461,14	30.117,71	28.486,27	2.534,97	31.021,24	29.340,86	2.611,02	31.951,88
	B 1	26.958,95	2.995,44	29.954,39	27.767,72	3.085,30	30.853,02	28.600,75	3.177,86	31.778,61
	B 2	26.169,75	2.907,76	29.077,51	26.954,84	2.994,99	29.949,83	27.763,49	3.084,84	30.848,33
	C 1	25.314,45	2.812,71	28.127,16	26.073,88	2.897,09	28.970,97	26.856,10	2.984,00	29.840,10
	C 2	23.659,47	2.628,82	26.288,29	24.369,25	2.707,68	27.076,93	25.100,33	2.788,91	27.889,24
	C 3	21.328,53	2.369,84	23.698,37	21.968,39	2.440,94	24.409,33	22.627,44	2.514,17	25.141,61
	D 1	18.075,68	2.008,42	20.084,10	18.617,95	2.068,67	20.686,62	19.176,49	2.130,73	21.307,22
	D 2	17.020,87	1.891,21	18.912,08	17.531,50	1.947,95	19.479,45	18.057,45	2.006,39	20.063,84
	D 3	16.541,00	1.837,89	18.378,89	17.037,23	1.893,03	18.930,26	17.548,35	1.949,82	19.498,17
	E 1	16.111,79	1.759,46	17.871,25	16.595,14	1.812,24	18.407,38	17.092,99	1.866,61	18.959,60

	2025			2026			2027		
	Salario Base	Plus Convenio	Total 2025	Salario Base	Plus Convenio	Total 2026	Salario Base	Plus Convenio	Total 2027
E 2	15.912,00	1.768,00	17.680,00	16.389,36	1.821,04	18.210,40	16.881,04	1.875,67	18.756,71
A 1	31.171,83	3.463,54	34.635,37	32.106,98	3.567,45	35.674,43	33.070,19	3.674,47	36.744,66
B 1	31.002,80	3.444,76	34.447,56	31.932,88	3.548,10	35.480,98	32.890,87	3.654,54	36.545,41
B 2	30.095,23	3.343,91	33.439,14	30.998,09	3.444,23	34.442,32	31.928,03	3.547,56	35.475,59
C 1	29.111,61	3.234,62	32.346,23	29.984,96	3.331,66	33.316,62	30.884,51	3.431,61	34.316,12
C 2	27.208,38	3.023,15	30.231,53	28.024,63	3.113,84	31.138,47	28.865,37	3.207,26	32.072,63
C 3	24.527,82	2.725,31	27.253,13	25.263,65	2.807,07	28.070,72	26.021,56	2.891,28	28.912,84
D 1	20.425,53	2.269,50	22.695,03	21.038,30	2.337,59	23.375,89	21.669,45	2.407,72	24.077,17
D 2	19.233,59	2.137,07	21.370,66	19.810,60	2.201,18	22.011,78	20.404,92	2.267,22	22.672,14
D 3	18.691,34	2.076,82	20.768,16	19.252,08	2.139,12	21.391,20	19.829,64	2.203,29	22.032,93
E 1	17.692,54	1.965,84	19.658,38	18.223,32	2.024,82	20.248,14	18.770,02	2.085,56	20.855,58
E 2	17.503,20	1.944,80	19.448,00	18.028,30	2.003,14	20.031,44	18.569,15	2.063,23	20.632,38
A 1	19.414,89	2.485,37	21.900,26	19.997,34	2.559,93	22.557,27	20.597,26	2.636,73	23.233,99
B 1	18.015,39	2.018,91	20.034,30	18.555,85	2.079,48	20.635,33	19.112,53	2.141,86	21.254,39
B 2	16.165,29	1.950,17	18.115,46	16.650,25	2.008,68	18.658,93	17.149,76	2.068,94	19.218,70
C 1	14.887,76	2.248,24	17.136,00	15.334,39	2.315,69	17.650,08	15.794,42	2.385,16	18.179,58
C 2	14.582,88	2.473,12	17.056,00	15.020,37	2.547,31	17.567,68	15.470,98	2.623,73	18.094,71
C 3	14.376,97	2.599,03	16.976,00	14.808,28	2.677,00	17.485,28	15.252,53	2.757,31	18.009,84
D 1	14.408,91	2.487,09	16.896,00	14.841,18	2.561,70	17.402,88	15.286,42	2.638,55	17.924,97
D 2	14.339,00	2.477,00	16.816,00	14.769,17	2.551,31	17.320,48	15.212,25	2.627,85	17.840,10
D 3	14.160,33	2.575,67	16.736,00	14.585,14	2.652,94	17.238,08	15.022,69	2.732,53	17.755,22
E 1	13.649,59	3.006,41	16.656,00	14.059,08	3.096,60	17.155,68	14.480,85	3.189,50	17.670,35
E 2	13.555,85	3.020,15	16.576,00	13.962,53	3.110,75	17.073,28	14.381,41	3.204,07	17.585,48
Tit. grado superior.	26.169,75	2.907,76	29.077,51	26.954,84	2.994,99	29.949,83	27.763,49	3.084,84	30.848,33
Tit. grado medio.	18.660,06	2.073,33	20.733,39	19.219,86	2.135,53	21.355,39	19.796,46	2.199,60	21.996,06
Delineante.	14.918,40	1.657,60	16.576,00	15.365,95	1.707,33	17.073,28	15.826,93	1.758,55	17.585,48

### 2.3. Nomenclaturas

Área	Grupo	Nivel	Nomenclatura	Área	Grupo	Nivel	Nomenclatura		
Área 1 (BPO y Administración Interna).	1	A	1	A1GAN1	Área 4 (Consultoría de Negocio y Tecnológica).	4	A	1	A4GAN1
	1	B	1	A1GBN1		4	B	1	A4GBN1
	1	B	2	A1GBN2		4	B	2	A4GBN2
	1	C	1	A1GCN1		4	C	1	A4GCN1
	1	C	2	A1GCN2		4	C	2	A4GCN2
	1	C	3	A1GCN3		4	C	3	A4GCN3
	1	D	1	A1GDN1		4	D	1	A4GDN1
	1	D	2	A1GDN2		4	D	2	A4GDN2
	1	D	3	A1GDN3		4	D	3	A4GDN3
	1	E	1	A1GEN1		4	E	1	A4GEN1
1	E	2	A1GEN2	4	E	2	A4GEN2		
Área 2 (CAU).	2	A	1	A2GAN1	Área 5 (Ciberseguridad)).	5	A	1	A5GAN1
	2	B	1	A2GBN1		5	B	1	A5GBN1
	2	B	2	A2GBN2		5	B	2	A5GBN2
	2	C	1	A2GCN1		5	C	1	A5GCN1
	2	C	2	A2GCN2		5	C	2	A5GCN2
	2	C	3	A2GCN3		5	C	3	A5GCN3
	2	D	1	A2GDN1		5	D	1	A5GDN1
	2	D	2	A2GDN2		5	D	2	A5GDN2
	2	D	3	A2GDN3		5	D	3	A5GDN3
	2	E	1	A2GEN1		5	E	1	A5GEN1
2	E	2	A2GEN2	5	E	2	A5GEN2		
Área 3 (Programación).	3	A	1	A3GAN1	Área 6 (Estudios de Mercado).	6	A	1	A6GAN1
	3	B	1	A3GBN1		6	B	1	A6GBN1
	3	B	2	A3GBN2		6	B	2	A6GBN2
	3	C	1	A3GCN1		6	C	1	A6GCN1
	3	C	2	A3GCN2		6	C	2	A6GCN2
	3	C	3	A3GCN3		6	C	3	A6GCN3
	3	D	1	A3GDN1		6	D	1	A6GDN1
	3	D	2	A3GDN2		6	D	2	A6GDN2
	3	D	3	A3GDN3		6	D	3	A6GDN3

Área	Grupo	Nivel	Nomenclatura	Área	Grupo	Nivel	Nomenclatura	
	3	E	1	A3GEN1	6	E	1	A6GEN1
	3	E	2	A3GEN2	6	E	2	A6GEN2
				Ad personam.		Titulado grado superior	TGS AP	
						Titulado grado medio	TGM AP	
						Delineante	DEL AP	

## 2.4. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias

Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes, junto con la antigüedad, habrán de distribuirse en catorce (14) pagas, divididas en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

A petición de la persona trabajadora, y si la empresa lo autoriza, podrá pagarse el salario bruto anual en doce (12) pagas.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a diciembre. La fracción de mes se computará como mes completo.

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año, (el primero a efectos de la Paga extra de julio, y el segundo a los de la Paga extra de diciembre), se medirá del siguiente modo: en primer lugar, se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno (un mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por la persona trabajadora.

Las empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

## 2.5. Complemento de antigüedad

Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su área/grupo/nivel en las tablas salariales del presente convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o más años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última área/grupo/nivel y salario base de convenio que tenga la persona.

## 2.6. Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

- a. Horas extraordinarias habituales: se buscará la reducción de estas.
- b. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- c. Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.
- d. La Dirección de la empresa informará periódicamente a la Representación Legal de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse, en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

## 2.7. Plus de convenio

A partir del 1 de enero de 2025, y para los años 2025, 2026 y 2027 se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por grupos profesionales y niveles, de las cuantías que para cada uno de estos se fijan en las tablas salariales del anexo I de este convenio.

El importe del Plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad ni para los complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

## 3. Revisión salarial del convenio colectivo

## 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

### 4.1. Jornada de trabajo

Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la empresa teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

Las Empresas sujetas a este convenio disfrutarán de jornada intensiva en el mes de agosto. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.

En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.

La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.

Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

### 4.2. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este convenio disfrutarán de veintitrés (23) días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

No obstante, se mantendrán las mejoras que las Empresas puedan aplicar las personas trabajadoras que presten servicio en ellas. Por otra parte, las Empresas que disfruten de dos o más meses de jornada intensiva, o bien, que concedan a sus personas trabajadoras el disfrute de dos o más días no laborables, aunque fueren «recuperables», adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de su plantilla.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, 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 periodo 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 hayan originado.

## 5. Permisos y excedencias

### 5.1. Permisos retribuidos

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. Este permiso se iniciará el día laboral inmediato siguiente al que se produzca el hecho causante, si éste no es laborable.
- b. Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3 letra b) del Estatuto de los Trabajadores: «Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella».  
En el supuesto de la hospitalización los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera.
- c. Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, madres o hijos/hijas, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d. Dos días laborables por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.  
En ningún caso los días de permiso contemplados en este apartado d) son acumulativos a los días establecidos en el artículo 22 letra c).
- e. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- f. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.
- h. Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, 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.
- i. Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3 letra g) del Estatuto de los Trabajadores: «hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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».

## 5.2. Permisos sin sueldo

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

- Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona.
- Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas.
- Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas.
- Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

## 5.3. Excedencias

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

«2. El trabajador 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando 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 situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho 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.»

## 6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

### 6.1. Dietas y desplazamientos

Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español para las siguientes funciones, serán los que a continuación se indican:

Con efectos de la firma del convenio colectivo:

- a. Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4, 5 y 6, salvo las personas incluidas en el siguiente apartado b: 57,20 euros dieta completa.
- b. Para las personas trabajadoras del área 6 que pertenezcan a los grupos y niveles Nivel B-2, Nivel D-1, y Nivel E-2: 40,09 euros dieta completa.

Con efectos del 1 de enero del 2026:

- a. Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (salvo las personas incluidas en el siguiente apartado): 58,92 euros dieta completa.
- b. Con efectos del 1 de enero del 2026, para las personas trabajadoras del área 6 que pertenezcan a los grupos y niveles siguientes: Nivel B-II, Nivel D-I), y Nivel E-II: 41,29 euros dieta completa.

Con efectos del 1 de enero del 2027:

- a. Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (salvo las personas incluidas en el siguiente apartado): 60,69 euros dieta completa.
- b. Con efectos del 1 de enero del 2027, para las personas trabajadoras del área 6 que pertenezcan a los grupos y niveles 5 siguientes: Nivel B-II, Nivel D-I y Nivel E-II: 42,53 euros dieta completa.

Con efectos desde la firma del convenio colectivo, para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4 y 5 la empresa abonará 0,26 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2026 para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4 y 5 la empresa abonará 0,27 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2027 para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4, y 5 la empresa abonará 0,28 euros por kilómetro.

Con efectos desde la firma del convenio colectivo, para las personas trabajadoras que presten sus servicios el área 6: la empresa abonará 0,24 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2026, el citado importe será de 0,25 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2027, el citado importe será de 0,26 por kilómetro.

En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando la persona trabajadora haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

## 7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

### 7.1. Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública

1. El Contrato tipo del expresado sector para el Nivel II del Grupo E (antigua categoría de Entrevistador/Entrevistadora-Encuestador/Encuestadora) del área Funcional 6 de Estudios de Mercado será el Contrato de Trabajo Fijo-Discontinuo, pudiendo utilizarse también la contratación temporal, únicamente en este sector y este nivel y grupo, a través de los distintos modelos de dicha contratación existentes para cubrir las puntas de producción, así como las campañas tipo prospección de voto.

En el contrato fijo discontinuo no se podrá considerar período de inactividad laboral los festivos, fines de semana, vacaciones ni ningún otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral. En consecuencia, la finalización del periodo de actividad se producirá siempre el día laborable posterior a los festivos, fines de semana, vacaciones y cualquier otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral; fecha hasta la cual se devengan los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.

Cuando se utilice el contrato por circunstancias de la producción de carácter imprevisible, la terminación anticipada del mismo tendrá la consideración de rescisión del contrato por causas objetivas a efectos indemnizatorios (veinte días por año).

2. Las personas con contrato fijo-discontinuo a tiempo completo serán llamados según los siguientes criterios y por el orden que se cita:

- a) Nivel y Grupo Profesional.

b) Metodología de captura de datos primarios (Campo Telefónico, Campo Personal FACE to FACE, Campo Personal asistido por ordenador). Este desglose se podrá ampliar por acuerdo entre Empresa y Representación legal de las Personas Trabajadoras en las especialidades que ambas partes acuerden.

c) Turnos (mañana o tarde).

d) Antigüedad.

Las diferentes listas de orden de llamada deberán ser puestas a disposición de las personas trabajadoras y sus representantes legales. Las listas no son excluyentes, pudiendo estar una persona trabajadora en una o más listas de orden de llamada.

3. La no aceptación, sin justa causa debidamente acreditada en el plazo de 48 horas y en caso de enfermedad, al día siguiente del alta médica, por una persona trabajadora de la incorporación en un periodo máximo de dos días laborables desde el día siguiente a la notificación fehaciente de la necesidad de reincorporación al puesto de trabajo conforme lo establecido en el precedente párrafo 2, tras algún periodo de inactividad, determinará la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral de la persona trabajadora

4. Con la mayor antelación posible y en cualquier caso el día siguiente a la incorporación de las personas trabajadoras fijas discontinuas, la empresa enviará a la representación legal de las personas trabajadoras una relación de las personas trabajadoras convocadas.

5. Atendiendo a las peculiaridades del sector de Estudios de Mercado se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras destinadas a la actividad de Campo Telefónico y personal (F2F).

El contrato fijo discontinuo a tiempo parcial para las personas trabajadoras destinadas a la actividad de Campo Telefónico y personal (F2F):

(i) Tendrán garantizada una planificación de jornada mínima de 6 horas diarias.

(ii) Tendrán garantizada la prestación del servicio durante un mínimo de ciento ochenta días en un periodo de doce meses consecutivos, salvo suspensión de la relación laboral debida a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las empresas del sector de estudios de mercado podrán contratar fuera de los mínimos de jornada establecidos (6 horas), únicamente para el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial regulado en el artículo 16.5 del convenio colectivo para el sector de estudios de mercado, en un máximo de un 20 % de la totalidad de los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial a nivel de empresa, debiendo estos contratos tener una jornada mínima de 4 horas. Las empresas deberán dar traslado a la representación legal de las personas trabajadoras las copias básicas de los contratos fijos discontinuos formalizados en estos términos en un plazo no superior a los diez días desde la formalización del contrato.

Se deberán cumplir las siguientes condiciones:

(i) La conversión de un contrato de 6 o más horas en un contrato a tiempo parcial de 4 horas, o inferior al que tuviera con anterioridad, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora, por acuerdo entre las partes, y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

(ii) No se podrá priorizar el llamamiento del personal con contrato inferior a 6 horas respecto al de 6 horas o más y, para todo el personal fijo discontinuo a tiempo parcial, el orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a. Nivel y Grupo Profesional.

b. Metodología de captura de datos primarios (Campo Telefónico, Campo Personal Face to Face, Campo Personal asistido por ordenador). Este desglose se podrá ampliar por acuerdo entre Empresa y Representación legal de las Personas Trabajadoras en las especialidades que ambas partes acuerden.

c. Turnos (mañana o tarde).

d. Antigüedad.

(iii) No se podrá superar en la empresa, en ningún momento y bajo ningún concepto, el 20 % de las personas trabajadoras que estén prestando servicios en periodo de actividad en una jornada inferior a las 6 horas.

7. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora notificará a la empresa los medios escritos y fehacientes mediante los cuales, la empresa podrá comunicarle los llamamientos y, la persona trabajadora, confirmar su debida recepción.

La persona trabajadora queda obligada a notificar a la empresa cualquier variación en los citados medios, con la mayor brevedad posible.

8. El llamamiento deberá realizarse por escrito, a través de los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora, con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio de prestación de servicios, salvo circunstancias excepcionales donde la

antelación por parte de la empresa se adecuará a las citadas circunstancias excepcionales, que deberán ser justificadas y razonadas posteriormente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si existiesen circunstancias excepcionales que determinen un preaviso menor a los cinco días naturales previstos anteriormente, y la persona trabajadora no atiende al llamamiento en un plazo inferior a los cinco días naturales previstos, la no incorporación de la persona trabajadora al servicio no podrá conllevar la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral de la persona trabajadora.

9. La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando la persona trabajadora le hubiere comunicado fehacientemente, y en el momento del hecho causante, encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, o en la de excedencia forzosa o voluntaria, de conformidad con los artículos 45 y 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con los preceptivos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos.

10. Cuando, debido a un descenso en la producción, haya que comunicar a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que pasan a una situación de Inactividad, la empresa procederá a comunicar estas inactividades a las personas trabajadoras siguiendo el criterio de menor antigüedad, dentro de su nivel y grupo profesional, metodología y turno. La citada Inactividad siempre se comunicará a la persona trabajadora por escrito.

11. Cuando una persona trabajadora esté en periodo de inactividad durante más de seis meses y existan personas trabajadoras en la empresa con menor antigüedad trabajando dentro de su nivel y grupo profesional, metodología y turno, la persona trabajadora podrá rescindir su contrato y percibir la indemnización que legalmente corresponda para el despido improcedente.

## **7.2. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de carácter imprevisible**

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis 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.

## **7.3. Trabajos de Grupo o Nivel Superior**

1. Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente al Grupo o Nivel superior y el del Grupo o Nivel de la persona trabajadora. El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones por escrito al personal afectado y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o ser ascendida a la superior.

3. El tiempo servido en superior grupo y nivel será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Movilidad Funcional entre áreas.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Mixta Paritaria regulada en el presente convenio.

## **8. Periodos de prueba**

1. En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 15 de este convenio, a saber:

– Área funcional 1 y 2 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Seis meses.
- Grupo C: Cuatro meses.
- Grupo D: Tres meses.
- Grupo E: Tres meses.

– Área funcional 3, 4 y 5 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Seis meses.
- Grupo C: Seis meses.
- Grupo D: Seis meses.
- Grupo E: Tres meses.

– Área funcional 6 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Seis meses.
- Grupo C: Tres meses.
- Grupo D: Tres meses.
- Grupo E: Tres meses para los contratos fijos discontinuos y quince días para los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel 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 período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa. Siempre que se haya producido un acuerdo en tal sentido expresado en el contrato de trabajo, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al personal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

## 9. Régimen disciplinario

### 9.1. Faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de otras personas trabajadoras sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- El acoso laboral.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de otras personas trabajadoras; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## 9.2. Sanciones

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

## 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios la persona trabajadora que dimite. Si no se realizase este preaviso, perderá la persona interesada la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o diciembre 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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

## 11. I.T. Condiciones especiales

### 11.1. Prestaciones de enfermedad y accidente de trabajo

Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

Las empresas afectadas por este convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

[Descargar pdf](#)