

PRÓRROGA DEL CONVENIO

A continuación, os explicamos los cambios recogidos en la prórroga del convenio firmada hasta el 31-12-2030

Artículo 2. Ámbitos funcional, personal y territorial

Se han ampliado los puestos fuera de convenio (FC). Podéis consultarlos en el texto. Lo más relevante es que se elimina la obligatoriedad de no aumentar el número de FC, aunque se introduce el compromiso de “preservar una proporcionalidad similar a la de enero de 2026 entre FC y dentro de convenio”.

Seguimos defendiendo que no tiene sentido dotarse de un marco legal, el convenio, para que luego un 25% de las personas trabajadoras se rijan por otras reglas. Deben estar solo FC quienes ocupan un puesto jerárquico de alto nivel.

Artículo 3. Vigencia

Se extiende la vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

Artículo 12. Garantía de empleo

Nos gustaría poder decir que es una cláusula muy útil “la garantía de no realizar despidos forzados por causas tecnológicas, económicas o de producción hasta el año 2030”, pero **a pesar de esta cláusula nuestra empresa sigue en liquidación, con el beneplácito de la mayoría de los sindicatos.**

Artículo 13. Garantía de no movilidad forzosa

Prorrogada hasta 2030.

¡Ojo! Se refiere solo a movilidad interprovincial e interinsular.

Artículo 14. Revisiones salariales

Se pacta la misma subida salarial para 2027,2028,2029 y 2030: un incremento de la masa salarial del 1,5%, un pago único de 300€ en octubre de cada año y la incorporación de 150€ de dicha paga al salario base del año siguiente.

La revisión del IPC posterior a diciembre del 2026 será en diciembre de 2030.

Cada vez peor. Este convenio marcaba una espera de tres años para igualar salario al IPC real (sin atrasos y habiendo perdido poder adquisitivo durante esos tres años). Con la prórroga, en vez de tres años, para la próxima revisión habrá que esperar cuatro años.

Artículo 71. Dietas y Kilometraje

Solo se ha modificado la compensación por uso de vehículo propio para las tres empresas a 0,33 euros por kilómetro a partir del 1 de enero de 2026. El resto de las dietas siguen igual.

Si tenemos en cuenta que las personas que usan vehículo propio la mayoría son FC, nos parece que haber insistido únicamente en cambiar esta dieta es un timo para la plantilla. Mientras la dieta de jornada partida sigue en 11€, la misma desde 1992.

Artículo 73. Jornada

La reducción a 36h ya estaba pactada.

Lo que se firma es que no podemos reducir la jornada los viernes a la hora de la salida y tendremos que entrar más tarde por la mañana. A ese perjuicio hay que añadir las dificultades existentes aún en algunas áreas para disfrutar de la reducción con normalidad.

Artículo 87. Fiestas locales

Posibilidad, a discreción de los departamentos, de acumular las 10 horas para realizar un día y 2:30h de permiso.

Se incluye en el texto lo que ya venía siendo la norma general.

Artículo 88. Nochebuena y Nochevieja

Los días 24 y 31 de diciembre pasan a ser considerados festivos.

De este modo, si tu período de vacaciones incluye estos días, podrás disfrutarlos como remanentes de vacaciones.

Artículo 102. Permisos retribuidos

Se fija en 6 días la suma de asuntos propios y fuerza mayor. Se acuerda la posibilidad de fraccionar dos días de asuntos propios (los que no necesitan justificación).

Se añaden varias explicaciones necesarias al punto b) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta 5 días, como por ejemplo que “El alta hospitalaria no conllevará de forma automática la finalización del permiso, siempre que no vaya acompañada del alta médica.”

Es importante esta ampliación del artículo, leedla, pero encontramos a faltar la modificación del punto n) *Consulta de especialidades médicas. Tratamientos e intervenciones ambulatorias sin ingreso. Por el tiempo estrictamente necesario para ello.*

A instancias de una denuncia de COBAS, Inspección de Trabajo ha advertido a la empresa que debe cumplir con lo indicado en normativa. Si a alguien se le deniega alegando, por ejemplo, que se trata de un médico privado, no de la Seguridad Social, por favor que se ponga en contacto con nosotros.

Artículo 168 BIS. Regulación del uso de Inteligencia Artificial y Tecnologías Digitales

Se añade este artículo para establecer principios éticos en el uso de la IA (transparencia, supervisión humana) y garantizar que los trabajadores no sean objeto de decisiones basadas únicamente en procesos automatizados sin causa justificada.

“¿Únicamente?” ... “¿sin causa justificada?” ¡Vaya seguridad!

Artículo 177. Avaless para préstamos de vivienda

Se incrementa la cuantía máxima del aval para adquisición de vivienda habitual de 75.000€ a 100.000€ a partir de 2026.

Nos gustaría saber cuántas personas han solicitado dicho aval. Está claro que nuestras prioridades no son las mismas de las de los firmantes del convenio.

Artículo 180. Asistencia sanitaria complementaria

Se aumenta de forma progresiva el límite de reembolso dental por beneficiario: 463€ en 2026 y 626€ en 2027 (antes era de 313€).

Primero nos lo reducen, solo a los de dentro de convenio, y ahora tenemos que aplaudir que poco a poco se recupere. Va a quedar muy poca plantilla y, con la carga laboral que habrá, se merece mucho más.

Anexo V. Las nuevas formas de trabajo (Teletrabajo)

Aumentan a 12 días al año la bolsa de teletrabajo (no fraccionables), **pero solo se pueden coger tres días al mes. ¿Por qué? Para que no los hagan en enero y febrero los que se van.**

Se permite teletrabajar todas las tardes siempre y cuando haya presencialidad durante todas las mañanas de la semana.

El programa de Deslocalización deja de ser piloto y se establece formalmente con un límite del 2% de la plantilla. **Cambios a dedo a modo de prebendas. Debería haberse pactado un sistema objetivo y transparente para la concesión.**

Anexo VII. Protocolo de Actuación en Emergencias

Nos alegramos de que se establezca un protocolo detallado ante catástrofes climáticas, sanitarias o tecnológicas, definiendo niveles de alerta y medidas como el teletrabajo obligatorio en casos graves (alerta naranja/roja). Esperemos que se sea ágil avisando a todo el mundo, cuando se produzca una alerta.

Anexo XV. Plan Social despido colectivo TdE, TME y TSOL. Sin comentarios.

Anexo XVI. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+

Celebramos que se vayan incorporando medidas específicas para la igualdad real y no discriminación del colectivo LGTBIQ+ y personas Trans, incluyendo protocolos de acoso específicos, pero denunciemos que no hay transparencia por parte de la empresa y no facilita los datos sobre las denuncias presentadas y su resolución.