

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Comercio Vario, suscrito por Organización Empresarial COPYME y por la representación sindical UGT y CC. OO. (Código número 28000805011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por la organización empresarial COPYME y por las organizaciones sindicales UGT y CC. OO., el día 18 de junio 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 art. 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 11 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO VARIO DE LA COMUNIDAD
DE MADRID PARA EL AÑO 2025, 2026, 2027 y 2028****TÍTULO I****Derechos individuales****Capítulo 1****Ámbito y revisión****PREÁMBULO**

El presente convenio colectivo ha sido concertado por la Asociación Empresarial COPYME en representación de las personas empresarias del sector, y de otra las Centrales Sindicales en representación de las personas trabajadoras, FeSMC UGT Madrid (Federación de Servicios Movilidad y Consumo UGT Madrid), y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Madrid.

Artículo 1. Ámbito funcional. —Este convenio colectivo laboral establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas cuya actividad principal sea la del comercio mayorista y minorista en alguna o varias de las especialidades siguientes: Bazares, cacharrerías, plásticos, bisutería, artículos de fotografía, discos, venta de animales, taxidermia, decomiso, láminas, marcos, arte y antigüedades, loterías, estancos, suministros y servicios diversos para la industria, la decoración, la construcción en general, y las empresas dedicadas a la prestación de sus servicios de merchandising, así como todas aquellas especialidades que dentro de la actividad del comercio no se encuentren encuadradas en ningún otro convenio del sector.

Art. 2. Ámbito personal. —El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las empresas mencionadas anteriormente.

Art. 3. Ámbito territorial. —Los preceptos contenidos en el presente convenio afectarán a todas las empresas referenciadas en el artículo 1, ubicadas en el territorio comprendido dentro de los límites de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. Ámbito temporal. —El presente convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2025 con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Art. 5. Denuncia y prórroga del convenio. —La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De las denuncias efectuadas conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario se prorrogará éste de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Capítulo 2**Condiciones más beneficiosas y organización del trabajo**

Art. 6. Condiciones más beneficiosas. —Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio colectivo se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores/as que vinieran disfrutándolas.

Igualmente, los beneficios por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Art. 7. Indivisibilidad del convenio. —Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Art. 8. *Igualdad en el trabajo*. —Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 9. *Organización del trabajo*. —La organización del trabajo, con su sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 3

Ingresos, ascensos, grupos profesionales y modalidades de contrato

Art. 10. *Ingresos*. —El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores/as mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa mediante cualquier modalidad contractual de duración determinada, contrato a tiempo parcial o contrato formativo.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección informará a los representantes de los trabajadores/as, según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto o puestos que se prevén cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes. Los representantes de los trabajadores/as, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 11. *Período de prueba*. —El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados:

Grupos IV y V: Seis meses.

Grupos III y II: Tres meses.

Grupo I: Un mes.

Sólo se entenderá que el trabajador/as está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Sin perjuicio de lo anterior para las contrataciones efectuadas bajo la fórmula prevista en el artículo 4 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores), se estará a lo establecido por este Real Decreto.

Art. 12. *Contratación*. —Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, por ello se acuerda entre las partes firmantes del Convenio, recomendar a las empresas afectadas por el mismo, el mantenimiento del 75 por 100 de empleo indefinido como mínimo. Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores/as se clasificarán en fijos y contratados, según las modalidades de los contratos en vigencia en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencional establecida.

Art. 13. *Contratos formativos*. —El sector reconoce la importancia que los contratos para la formación pueden tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda a los contratos para la formación.

Contrato formativo con dos modalidades:

1. El contrato de formación en alternancia (trabajo y formación). — Contrato formativo que busca compatibilizar la actividad laboral (retribuida) con la formación profesional o estudios universitarios.

Se podrá celebrar con el límite de edad de 30 años, en el supuesto, que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo). Tendrán una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Estará destinado a quienes tengan título universitario, o título de grado medio o superior, especialista, master profesional, etc. Debe concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de estudios. Tendrá una duración máxima de 1 año.

No se podrán hacer contratos de formación para las siguientes especialidades o puestos de trabajo: vigilante, telefonista, recepcionista, mozo y mozo especializado.

Art. 14. *Eventual por circunstancias de la producción.* —Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Obedece a causas productivas. La duración máxima de este contrato será de 6 meses, ampliable a 1 año.

Si el contrato obedece a circunstancias de la producción previsibles, la duración máxima del mismo es de 90 días en el año natural.

Art. 15. *Contrato de relevo.* —Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre. Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores/as que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Art. 16. *Indemnización para contrataciones de duración determinada.* —Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se les establece una indemnización equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Se excluye la indemnización para los contratos celebrados por los contratos por sustitución de una persona trabajadora. En el supuesto de que el trabajador/a, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

Art. 17. *Cese voluntario en la empresa.* —El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario/a de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, en los contratos iguales o inferiores a un mes, por sustitución, y cuando se trate de despido disciplinario.

El empresario/a deberá comunicar a los trabajadores/as las denuncias y preavisos por extinción de los contratos de trabajo, acompañando una propuesta de finiquito a esa comunicación.

Art. 18. *Derecho a la información.* —Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador/a, en un plazo no superior a diez días y en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores/as (comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Art. 19. *Clasificación del personal.* —Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 20. *Grupos profesionales.* —Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo por lo que su utilización no supondrá movilidad funcional dentro de cada grupo, estando, en consecuencia, a la hora de la funcionalidad a lo establecido en la definición de las especialidades o puestos de trabajo.

Definición grupos profesionales

Grupo profesional I:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas.

Grupo profesional II:

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III:

Criterios generales: Trabajos de ejecución automática que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional II o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o Formación Profesional de grado superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional VI:

Criterios generales: funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional 0:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa; la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etcétera. En que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Art. 21. *Definición de especialidades o puestos de trabajo.* —La presente definición de puestos de trabajo o especialidades se basa esencialmente en las características generales que cada puesto de trabajo tiene.

Estas categorías profesionales tienen carácter enunciativo, por lo que cada empresa puede aceptarlas en su totalidad o no en función de su estructura interna, aunque con el fin de unificar y homogeneizar las categorías del sector se recomienda que todas las empresas se adapten a esta nueva estructura profesional y con estas definiciones.

Grupo VI:

Director general: Es la persona que elabora la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección.

Titulado/a y licenciado/a: Es la persona que, en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias características de su profesión.

Grupo V:

Jefe/a de administración: Es la persona que asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas, económicas y financieras de una empresa. Jefe/a de personal: Es la persona al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización, distribución del trabajo y selección del personal, cuya vigilancia le corresponde.

Jefe/a de ventas: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que se realicen, así como la determinación de las orientaciones y criterio conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe/a de compras: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compra que se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Grupo IV:

Jefe/a de sucursal: Es la persona, bajo la dependencia de sus superiores, que está al frente de un centro de trabajo, responsabilizándose de la correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas directas para el funcionamiento del mismo.

Jefe/a de almacén: Es la persona que está a cargo de un almacén, procediendo al registro y control de la entrada y salida de mercancías, su distribución a las secciones y sucursales y el cumplimiento de los pedidos.

Titulado/a de grado medio: Es la persona que, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, desempeña las funciones propias de su profesión de forma permanente y con responsabilidad.

Encargado/a general: Es la persona que se responsabiliza de la ejecución de una obra o servicio, organizando y coordinando los diferentes trabajos de los equipos que intervengan en la misma.

Grupo III:

NIVEL SALARIAL A:

Jefe/a de grupo: Es la persona que, dependiendo de cualquiera de los mandos anteriores, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones muy generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a realizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados.

Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

NIVEL SALARIAL B:

Dibujante: Es la persona que realiza dibujos artísticos que requieren los conocimientos propios de su oficio y profesión.

Conductor especializado: Es la persona en posesión del permiso de conducción de vehículos de transporte que, además de esta función, tiene conocimientos para efectuar reparaciones.

Responsable Logística: es la persona designada por la empresa que, bajo la supervisión de su superior jerárquico, tiene como función principal la gestión integral del almacén, incluyendo las siguientes tareas:

- **Gestión de entradas y salidas de mercancía:** organiza, controla y supervisa todas las operaciones de recepción y expedición de mercancías, tanto con proveedores como con clientes.
- **Carga y descarga:** coordina y supervisa las operaciones de carga y descarga de mercancías, asegurando el correcto manejo y registro de los productos.
- **Compras y devoluciones:** realiza pedidos a proveedores, gestiona devoluciones y controla el stock para garantizar el aprovisionamiento adecuado.
- **Transferencias internas:** organiza y controla las transferencias de mercancías entre almacenes o diferentes áreas de la empresa.
- **Gestión de incidencias:** Resuelve incidencias relacionadas con la logística, incluyendo discrepancias en inventarios, facturas y contabilidad, así como descuadres y reclamaciones.
- **Coordinación y supervisión:** supervisa al personal asignado al almacén y coordina las actividades logísticas para garantizar el correcto funcionamiento del proceso de almacenamiento y distribución.

NIVEL SALARIAL C:

Escaparatista: Es la persona que con la máxima especialización en su profesión tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, requiriendo para su ejecución un alto grado de iniciativa. Puede por sí mismo realizar los elementos necesarios para la ambientación y presentación de la mercancía.

NIVEL SALARIAL D:

Jefe/a de sección: Es el/la que está al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio que, con mando directo o vigilancia de personal afecto a ella y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

Grupo II:

NIVEL SALARIAL A:

Conductor/a: Es la persona en posesión de permiso de conducción de vehículos de transporte que, además de su función principal, tiene conocimientos para efectuar pequeñas reparaciones.

Oficial de primera: Es la persona que ejecuta trabajos que requieren todos los conocimientos propios de su oficio o profesión, así como una práctica depurada, adquirida en el desarrollo de su labor y obteniendo los adecuados resultados en la ejecución de su trabajo.

Para el desarrollo de su trabajo puede tener a su cargo profesional de oficio.

NIVEL SALARIAL B:

Cajero/a: Es la persona encargada de efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes en dinero en efectivo, revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago previamente autorizados. Controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo.

Dependiente/a vendedor (MAS 22): Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para el desarrollo y ejecución de sus funciones de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para su reposición, etiquetado, orden y adecentamiento de dicha mercancía.

Oficial administrativo: Es la persona que con conocimientos de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, para lo que precisa conocimientos contables, controles estadísticos, gestión de informes, etcétera. Puede utilizar para su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Mozo especializado: Es la persona que, además de realizar tareas de mozo, se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio, exige, sin embargo, cierta práctica en su ejecución clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, situándolas debidamente en los lugares destinados a sus respectivas revisiones por procedimientos manuales o mecánicos, pudiendo realizar cobros en efectivo.

Corredor de plaza: Es la persona que de un modo habitual realiza las funciones atribuidas al viajante en establecimientos comerciales o en casas particulares de la misma localidad en la que se ubica la empresa o su centro de trabajo.

Viajante: Es la persona que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Grupo I:

Ayudante de vendedor: Es la persona que se inicia en la profesión de vendedor y auxilia a los vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta.

Auxiliar de caja: Es la persona que se inicia en la profesión bajo la directa dependencia de la cajera/o y le auxilia en sus funciones.

Auxiliar administrativo: Es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por los mandos superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas, etcétera. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Cobrador/a: Es la persona que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobro y pagos fuera del establecimiento.

Vigilante: Es la persona que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Recepcionista: Es la persona que se ocupa de atender en primera instancia a cuantas personas lleguen al local donde se halla, orientando e informando adecuadamente. Asimismo, podrá realizar funciones auxiliares de distribución de correspondencia, atención del teléfono, etcétera.

Telefonista: Es la persona que en una centralita telefónica establece las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos mensajes recibe.

Oficial de segunda: Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje o conocimiento, tiene actitud para realizar trabajos específicos de su oficio colaborando con los profesionales de oficio.

Reponedor-merchandising: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías de la sala de ventas, según criterios técnicos previamente definidos; realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuado las anotaciones y controles necesarios.

Art. 22. *Ascensos*. —Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores/as, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modelos de contratación en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante algunos de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la empresa.
2. Por concurso-oposición o evaluación objetiva.

Se regirán por el presente sistema los ascensos en las distintas especialidades no contemplados en el apartado anterior.

Las empresas que cubran algunos de los puestos previstos para este sistema proveerán la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir lo/as trabajadore/as, que contendrá la normativa de valoración que se establezca en el concurso-oposición.

Esta normativa deberá contener un sistema conjunto de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Antigüedad, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones del grado en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

En su caso, las empresas podrán sustituir la oposición por un sistema de evaluación continua, seguida a través de los oportunos cursos de formación.

Estos cursos podrán ser elaborados e impartidos por los sindicatos firmantes del presente convenio.

Art. 23. *Cesión o traspaso de empresa*. —El traspaso o venta de empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo propietario obligado a mantener las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Los cambios de titularidad deberán ser notificados a la representación legal de los trabajadores y a lo/as propio/as trabajadore/as afectados, exista o no representación legal de los trabajadores. En el supuesto de traspaso o venta de local de negocio, si el nuevo arrendatario o propietario desarrolla la misma actividad que el anterior, subrogará al personal que prestaba servicios en el mismo, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Se establece un plazo de seis meses para la aplicación del mismo.

Capítulo 4

Estructura salarial o régimen retributivo

Art. 24. *Salario base*. —Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación del servicio del trabajador por unidad de tiempo o de obra, en función de su pertenencia a una especialidad o puesto de trabajo de los grupos profesionales descritos en el presente convenio, y será el que figura en este convenio colectivo para cada especialidad o puesto de trabajo.

El salario base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Art. 25. *Complementos salariales*. —Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de especialidad o puesto de trabajo por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal, mensual y/o anual del trabajador/a.

Art. 26. *Complemento salarial por antigüedad*. —La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en cuatrienios. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en un aumento del 5 por 100 por cada cuatrienio completo.

La base de cálculo de la antigüedad se realizará sobre el salario base que a cada trabajador/a le corresponda.

Art. 27. *Complemento por nocturnidad*. —Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, el salario de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se establezca

atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. Plus de Penosidad por Trabajo al Aire Libre con Estrés Térmico y Manejo de Cargas Pesadas. –

Con el objetivo de compensar las condiciones de especial penosidad derivadas de la realización de trabajos al aire libre que impliquen exposición a estrés térmico y/o manejo de cargas pesadas, se establece el siguiente plus de penosidad:

1. Definición del Plus de Penosidad:

Se establece un plus de penosidad para aquellas personas trabajadoras que de forma habitual y significativa desarrollen su actividad laboral al aire libre y concurren en su trabajo una o ambas de las siguientes circunstancias:

- Estrés Térmico: Exposición a temperaturas extremas (calor o frío) que, según la evaluación de riesgos laborales, puedan suponer un riesgo para la salud y seguridad de la persona trabajadora, considerando factores como la temperatura, la humedad, la radiación solar y la intensidad de la actividad física desarrollada.
- Manejo de Cargas Pesadas: Realización de tareas que impliquen el levantamiento, transporte, colocación o desplazamiento manual de cargas cuyo peso o frecuencia puedan generar fatiga física excesiva o riesgo de lesiones musculoesqueléticas, de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Cuantía del Plus de Penosidad:

La cuantía de este plus de penosidad se establece en las tablas salariales del convenio. En el caso de prestaciones puntuales esta cuantía se abonará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados en las condiciones descritas en el apartado anterior.

3. Determinación de los Puestos de Trabajo con Derecho al Plus:

- La empresa, en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y el servicio de prevención de riesgos laborales, realizará una evaluación de los puestos de trabajo para identificar aquellos que cumplen los criterios definidos en el apartado 1.
- En la evaluación del estrés térmico se tendrán en cuenta los límites de exposición establecidos en la normativa vigente y las recomendaciones de los organismos competentes en materia de salud laboral. Se considerarán las medidas preventivas adoptadas por la empresa para mitigar los efectos del estrés térmico (pausas, hidratación, ropa adecuada, etc.).
- En la evaluación del manejo de cargas pesadas se considerarán el peso de las cargas, la frecuencia de manipulación, las distancias de transporte, la altura de elevación y depósito, las características de la carga y las condiciones del entorno de trabajo, de acuerdo con la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Se elaborará un listado de los puestos de trabajo que dan derecho a la percepción de este plus, el cual será comunicado a las personas trabajadoras y a la RLPT. Este listado será revisado y actualizado periódicamente.

4. Compatibilidad con Otras Compensaciones:

Este plus de penosidad es específico para las condiciones de trabajo al aire libre con estrés térmico y manejo de cargas pesadas, y será compatible con otros pluses o complementos salariales que pudieran corresponder a la persona trabajadora por otras circunstancias.

5. Medidas Preventivas y de Protección:

El abono de este plus no exime a la empresa de la obligación de adoptar todas las medidas preventivas y de protección necesarias para eliminar o reducir los riesgos derivados del trabajo al aire libre, el estrés térmico y el manejo de cargas pesadas, de conformidad con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Estas medidas podrán incluir, entre otras:

- Planificación de las tareas en horarios que eviten las horas de mayor exposición a temperaturas extremas.
- Suministro de equipos de protección individual adecuados (ropa de trabajo transpirable, protección solar, etc.).

- Establecimiento de pausas de descanso y recuperación en lugares frescos o acondicionados.
- Facilitación de agua fresca y otras bebidas para asegurar una adecuada hidratación.
- Utilización de equipos y ayudas mecánicas para la manipulación de cargas pesadas.
- Formación e información a las personas trabajadoras sobre los riesgos y las medidas preventivas.

6. Seguimiento y Control:

La RLPT tendrá derecho a recibir información y participar en el seguimiento y control de la aplicación de este plus, así como de la efectividad de las medidas preventivas adoptadas.

7. Revisión:

Este artículo será revisado periódicamente por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para su posible actualización o modificación en función de la evolución de la normativa, la jurisprudencia y las condiciones de trabajo.

Art. 29. Plus de Peligrosidad por Manejo de Máquinas Pesadas o de Elevado Riesgo con Asiduidad. –

Con el fin de compensar el riesgo inherente al manejo habitual de máquinas que, por su peso, potencia, complejidad técnica o por los riesgos específicos asociados a su funcionamiento, se consideran pesadas o de elevado riesgo, se establece el siguiente plus de peligrosidad:

1. Definición del Plus de Peligrosidad:

Se establece un plus de peligrosidad para aquellas personas trabajadoras que, de forma regular y significativa en su jornada laboral, realicen tareas que impliquen el manejo directo y operativo de máquinas que, bien por su gran tamaño y peso, bien por los riesgos intrínsecos asociados a su funcionamiento (como pueden ser la manipulación de sustancias peligrosas, la generación de altas tensiones, la operación a gran velocidad, la elevación de personas a gran altura, etc.), sean consideradas pesadas o de elevado riesgo, y cuyo manejo requiera una cualificación o formación específica y conlleve un riesgo potencial importante para la seguridad y salud de la persona trabajadora o de terceros.

2. Cuantía del Plus de Peligrosidad:

La cuantía de este plus de peligrosidad se establece en las tablas salariales del convenio. En el caso de prestaciones puntuales esta cuantía se abonará de forma mensual y proporcional a los días efectivamente trabajados en los que se realice el manejo de las máquinas definidas en el apartado anterior.

3. Determinación de las Máquinas y Puestos de Trabajo con Derecho al Plus:

- La empresa, en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y el servicio de prevención de riesgos laborales, identificará las máquinas que se consideran pesadas o de elevado riesgo a los efectos de este plus, atendiendo a criterios objetivos como:
 - Su clasificación en la normativa de seguridad de equipos de trabajo.
 - El potencial de causar accidentes graves o muy graves en caso de uso incorrecto o fallo.
 - La necesidad de una formación específica y/o carné profesional para su manejo.
 - El nivel de riesgo específico asociado a su operación, según la evaluación de riesgos laborales del puesto.
 - La complejidad técnica de la máquina y la necesidad de seguir procedimientos de trabajo estrictos.
- Se considerará que el manejo es "asiduo" cuando la operación de estas máquinas ocupe una parte sustancial de la jornada laboral habitual de la persona trabajadora, estableciéndose un criterio de más de un tercio de la jornada laboral.
- Se elaborará un listado de las máquinas y los puestos de trabajo que dan derecho a la percepción de este plus, el cual será comunicado a las personas trabajadoras y a la RLPT. Este listado será revisado y actualizado periódicamente.

4. Incompatibilidad:

Este plus de peligrosidad será incompatible con cualquier otro plus que pudiera existir en el presente Convenio Colectivo y que compense específicamente el mismo riesgo derivado del manejo de la misma maquinaria. En caso de concurrencia, se aplicará el plus de mayor cuantía.

5. Medidas de Seguridad y Formación:

El abono de este plus no exime a la empresa de la obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, adoptando todas las medidas preventivas y de protección necesarias, incluyendo:

- Mantenimiento adecuado y revisiones periódicas de la maquinaria, siguiendo las indicaciones del fabricante y la normativa vigente.
- Suministro de equipos de protección individual (EPIs) específicos y adecuados para los riesgos asociados al manejo de cada tipo de máquina.
- Establecimiento y difusión de procedimientos de trabajo seguros, incluyendo protocolos de inicio, operación, parada y mantenimiento básico de las máquinas.
- Impartición de formación teórica y práctica exhaustiva a cada persona trabajadora para el manejo seguro de las máquinas que utilice, incluyendo la obtención o renovación de las habilitaciones o carnés profesionales que sean legalmente exigibles.
- Supervisión adecuada de las tareas que implican el manejo de estas máquinas, especialmente durante los períodos de aprendizaje o para trabajadores de nueva incorporación.

6. Seguimiento y Control:

La RLPT tendrá derecho a recibir información y participar en el seguimiento y control de la aplicación de este plus, así como de la efectividad de las medidas de seguridad implementadas. Podrá solicitar la revisión de la clasificación de máquinas o puestos de trabajo si considera que no se ajusta a los criterios establecidos, aportando la información técnica que lo justifique.

7. Revisión:

Este artículo será revisado periódicamente por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para su posible actualización o modificación en función de la evolución de la normativa, la jurisprudencia y las condiciones de trabajo.

Complementos extrasalariales

Art. 30. *Plus de transporte.* —Se establece un plus de transporte, a efectos de cotización a la Seguridad Social, (art.109. Ley General de la Seguridad Social), abonado por meses vencidos y devengados, exclusivamente en once mensualidades. La cuantía del plus de transporte a partir del 1 de enero de 2025 es la establecida, para el mismo, en las tablas salariales del citado año y recogidas en el texto del presente Convenio Colectivo.

Al efecto de simplificar la confección de nóminas por parte de la empresa, ésta podrá prorratear el pago de este plus durante los doce meses del año.

Art. 31. *Prendas de trabajo.* —A las personas trabajadoras que proceda (almacenes, trastienda, etcétera), comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de la misma.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de vestido o calzado le facilitará las prendas adecuadas y no serán obligatorias mientras no sean suministradas y cuantas veces sean necesarias.

Art. 32. *Descuento en compras.* —Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 20 por 100 del precio de venta al público, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a juicio de la persona trabajadora disfrute. En ningún caso la aplicación de este descuento podrá ser superior al margen comercial aplicado a cada artículo por las empresas.

Art. 33. *Dietas y viajes.* —La persona trabajadora que por motivos del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio, estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el turno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta. La cuantía de la media dieta es la establecida en las tablas salariales del citado año y recogidas en el texto del presente Convenio Colectivo, siendo aplicable la cuantía para el año 2025 desde el 1 de enero de ese año.

Si la duración del desplazamiento por motivos y circunstancias semejantes exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes, así como una dieta en compensación de aquellos gastos cuya justificación no sea posible. La cuantía de la dieta es la establecida en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, siendo aplicable la cuantía para el año 2025 desde el 1 de enero de ese año.

Para los años sucesivos las cuantías de la media dieta y la dieta completa estarán fijadas en las tablas salariales, aplicando en todo caso la revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

A las personas trabajadoras que utilizan su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará una cantidad consistente en 0,30 euros por kilómetro realizado para el año 2025, quedando fijada en las tablas la cantidad económica por kilómetro para los años sucesivos la cuantía de euros por kilómetro realizado estará fijadas en las tablas salariales, aplicando en todo caso la revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Ambas partes acuerdan la formalización de una póliza de seguro de accidentes para las personas trabajadoras afectadas por este artículo.

Art. 34. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Pagas.* —La totalidad de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, julio y diciembre, pagadera en cada uno de los meses indicados, y las dos últimas antes del día 15 de su mes respectivo.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad del salario base del convenio más la antigüedad de cada persona trabajadora.

Una vez suscrito el contrato, la persona trabajadora y la empresa podrán acordar el prorrateo de las tres pagas extraordinarias, establecidas en este artículo.

Art. 35. *Liquidación y pago. Recibo de salarios.* —El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados (cheques, transferencias, metálico, etcétera). No obstante, se realizará mediante transferencia bancaria cuando así lo solicite la persona trabajadora al empresario o por decisión de éste cuando mayoritariamente las personas trabajadoras de la empresa hayan optado por este sistema. Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Art. 36. *Anticipos.* —Las personas trabajadoras tendrán derecho a un anticipo el día 15 de cada mes por importe máximo del 50 por 100 del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción.

Las empresas deberán tener un modelo de recibo de anticipo, donde se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes al que corresponda, la persona trabajadora solicitante y la persona que lo autoriza, constando la firma de ambos. La persona trabajadora deberá recibir copia del mismo.

Art. 37. *Salario base.* —El salario base mensual y anual, que tiene carácter de mínimos, queda reflejado en las tablas salariales anexas a este convenio.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero del año respectivo. Las retribuciones de los trabajadores/as que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial de este convenio por jornada efectivamente trabajada, a excepción del plus de transporte que será abonado en su totalidad a todas las personas trabajadoras.

Las empresas garantizarán el percibo de igual salario en igual función sin diferenciación alguna por razón de sexo. El pago del salario se efectuará por los meses vencidos en el lugar de trabajo o, previo consentimiento del trabajador/es, por talón bancario o mediante ingreso en cajas de ahorro o bancos.

Art. 38. *Incrementos salariales.* —Los conceptos salariales reflejados en este convenio tendrán revisión anual atendiendo al siguiente criterio, se tomará como referencia el IPC definitivo publicado por el INE del año anterior, garantizando como máximo y mínimo el incremento salarial del tres por ciento en todos los casos con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Las empresas que vienen abonando mensualmente a los trabajadores/as cantidades fijas por el concepto de “a cuenta convenio”, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, podrán proceder a compensar y absorber la subida salarial que se produzca, con la cantidad mensual que vinieran percibiendo por el concepto de “a cuenta convenio”.

Art. 39. *Horas extraordinarias.* —Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias para atender imprevistos serán consideradas de carácter estructural a los efectos previstos en el Real Decreto 9/1991 de 11 enero.

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una y cuarenta y cinco horas de descanso. Estas compensaciones de horas podrán acumularse en un plazo no superior a cuatro meses.

Capítulo 5

Condiciones de trabajo

Art. 40. *Jornada laboral.* —La duración máxima de la jornada laboral será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo a partir del 1 de enero de 2026.

Dicha jornada, a efectos de cómputo anual, equivaldrá a 1.711 horas.

La jornada ordinaria de trabajo para las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, lo que supone un cómputo anual de 1.711 horas.

No obstante, aquellas empresas que, de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, mantengan la distribución de la jornada semanal establecida en el anterior convenio (38,53 horas semanales con un cómputo anual de 1.792 horas), garantizarán a las personas trabajadoras afectadas el disfrute de 14 días adicionales de vacaciones sobre los establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo deberá formalizarse por escrito y comunicarse a la comisión paritaria del Convenio en un plazo máximo de 15 días desde su adopción. En ausencia de acuerdo, prevalecerá la jornada ordinaria de 37,5 horas semanales con el cómputo anual de 1.711 horas.

Según prevé el artículo 10 del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modifica el apartado 9 del artículo 34 del texto refundido del Estatuto de Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, señalamos que:

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema de registro de jornada siempre garantizará la intimidad del trabajador/a y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Garantizará la objetividad, fiabilidad e invariabilidad de los datos, imposibilitará la manipulación, alteración o creación posterior del registro.

Será un sistema que permita el fácil acceso y consulta de los datos por parte de los trabajadores/as y sus representantes.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto y estipulado por el RDL 8/2019 o norma que lo sustituya, mejorando la presente.

En almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo con respecto a la venta se disfrutará de jornada continuada, de lunes a viernes, a menos que con anterioridad a la vigencia del presente convenio viniese aplicándose la jornada partida en los mencionados centros de trabajo. En cualquier caso, lo dispuesto en este artículo no podrá suponer para las empresas la reducción de jornada alguna de la jornada mercantil.

Los trabajadores/as que realizan trabajos nocivos tendrán una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales.

Para empresas de más de 30 personas trabajadoras el descanso establecido en el Art. 34.4 del ET no podrá ser superior a 30 minutos, estableciendo 20 min para jornadas superiores a 5 horas y 10 min para las jornadas inferiores a 5 horas. Este descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En virtud del Art. 34.8 la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva dentro de la empresa se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 41, 42, 43, 44 y 45 del presente convenio.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 41. Fiestas especiales. —Se consideran festivos el Sábado Santo, así como las tardes del 24 de diciembre, el 31 de diciembre, en empresas de más de treinta personas trabajadoras, donde la organización del trabajo lo permita, la tarde del 5 de enero también será considerado fiesta especial.

Art. 42. Descanso semanal. —En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el RD 1561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, las personas trabajadoras disfrutarán de un día de descanso semanal, de lunes a sábado, ambos inclusive cada semana, en turnos rotativos. Lo anteriormente expuesto, regula uno de los dos días de descanso semanal que reglamenta este convenio.

Este descanso no podrá ser compensado económicamente.

Quedan exceptuadas de este artículo las empresas que cierren durante la jornada del lunes por la mañana o sábado por la tarde.

Art. 43. *Vacaciones*. —Todos los trabajadores/as disfrutarán anualmente de treinta y un días ininterrumpidos, entre el 20 de junio y el 30 de septiembre. En los casos en que la empresa cierre un mes, éste será obligatorio para todos los trabajadores para el disfrute de sus vacaciones dentro del período anteriormente mencionado. No obstante, a lo anteriormente dicho y siempre de común acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán disfrutarse fuera del período anteriormente citado.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivos, salvo cuando comienza el día 1 de cada mes.

La fecha del disfrute de las vacaciones se establecerá por turno rotativo entre las personas trabajadoras. Una vez suscrito el contrato, el trabajador/a y la empresa podrán acordar el disfrute de las mismas en dos períodos, coincidiendo uno de ellos entre el 20 de junio y el 30 de septiembre. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá al pasar el trabajador a la situación de incapacidad temporal, teniendo este derecho a disfrutar en concepto de vacaciones los días en que haya permanecido de baja por enfermedad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 44. *Licencias*. —La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso o relaciones de hecho. En esta última situación la persona trabajadora deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de registro público. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

2. Cinco días laborables en caso de accidente grave y hospitalización, grave enfermedad o fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

3. Cinco días laborables por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

4. Cuatro días por causa de fuerza mayor. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en este apartado equivalentes a cuatro días al año.

5. Dos días por Asuntos Propios. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de 1 día de licencia por asuntos propios por semestre natural. Este disfrute está condicionado a que en el semestre de que se trate, no hayan sufrido ninguna ausencia injustificada.

6. Un día laboral en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad de Madrid.

7. Un día laboral por traslado de domicilio habitual.

8. 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 debido en más del 20 por 100 de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

10. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Como regla general, en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados la persona trabajadora deberá justificar debidamente ante la empresa su incursión en alguna de

estas licencias. En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 45. *Permiso por asistencia a consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos/as menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social.

Quedan excepcionadas del cumplimiento del contenido de este artículo las empresas que mantengan una nómina inferior a tres trabajadores en cada centro de trabajo, en cuyo caso se remitirán a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Art. 46. *Permiso especial no retribuido.* - *Las personas trabajadoras, preavisando con dos semanas de antelación, podrán disfrutar, una vez al año, de un permiso sin retribución de hasta quince días, sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de verano y ventas de julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencias siempre que haya causa justificada. Tanto la petición de la persona como la concesión o no, por parte de la empresa de la misma, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.*

Capítulo 6

Suspensión del contrato

Art. 47. Excedencias

- a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

- b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

- c) El trabajador/a con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a dos meses y no mayor a cinco años, que solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si ha transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y que aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la empresa.

- d) Las personas trabajadoras del sector podrán disponer de una excedencia de hasta un mes con reserva de puesto de trabajo en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja estable.

Capítulo 7

Protección a la maternidad

Art. 48. *Protección a la maternidad.* —La mujer embarazada tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo siempre cuando se demuestre que las condiciones del puesto de trabajo que desempeña pudieran influir negativamente en su salud o en la del feto, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después del parto. El mismo derecho asiste a la trabajadora cuando exista la posibilidad de repercutir sobre la lactancia de las trabajadoras.

Este cambio se producirá por certificación facultativa.

Art. 49. *Excedencia por cuidado de hijos.* —Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el 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, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Las excedencias contempladas en los apartados anteriores del presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado 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 puesto de trabajo equivalente. Así mismo el trabajador/a 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 de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 50. *Permiso por parto.* —La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Art. 51. *Permiso por paternidad.* —Según prevé el artículo 2 del Real Decreto Ley 6/2019 que supone la reforma del texto refundido del **Estatuto de los Trabajadores**, planteando enfatizar el derecho de los trabajadores a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.

Se aumenta el permiso de paternidad hasta las **16 semanas** para el progenitor distinto de la madre biológica, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Transcurridos esas seis semanas, el permiso de paternidad o de maternidad se puede disfrutar hasta que el bebé cumpla doce meses, **distribuyéndose, a su voluntad, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.**

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.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto y estipulado por el RDL 6/2019 o norma que lo sustituya, mejorando la presente.

Art. 52. Preparación al parto. —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.

Art. 53. Permiso de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. —En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/as, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de treinta dos semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores/as 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 refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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 maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

Art. 54. Permiso para el cuidado del lactante —Según prevé el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual transforma el permiso de lactancia en un permiso para el cuidado del lactante.

La empresa garantizará el disfrute del permiso para ambos progenitores a la vez. No obstante, si ambos trabajan en la misma empresa, el disfrute simultáneo puede restringirse por razones organizativas, que tendrá que comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el permiso puede extenderse desde los 9 hasta los 12 meses, sin reducción del salario.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto y estipulado por el RDL 6/2019 o norma que lo sustituya, mejorando la presente.

Art. 55. *Permiso especial no retribuido.* —Aquellas trabajadoras y trabajadores que lo soliciten y por mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación por maternidad. Para ejercer este derecho, el trabajador/a deberá solicitarlo antes de finalizar la baja laboral.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operaría de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras y trabajadores afectados por el presente artículo. Finalizado dicho permiso, su incorporación al puesto de trabajo será automática.

Art. 56. *Reducción de jornada.* —Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de catorce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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 trabajadores 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo 8

Condiciones sociales

Art. 57. *Enfermedad y accidentes.* —La empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

- a) Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- b) Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común.
- c) En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común justificados o no justificados por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento del 100 por 100 del salario se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día.

Si por norma de rango superior el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante la vigencia de este convenio modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorgara para estos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Art. 58. *Seguro de vida.* —Las empresas están obligadas a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, por una cobertura mínima de 15.000 euros.

A instancia de los representantes legales de los trabajadores/as o sindicatos firmantes del convenio, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Art. 59. *Integración laboral de trabajadore/as discapacitados.* — Con la finalidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y al ejercicio y disfrute de todos sus derechos

en el ámbito laboral, con plenitud y en igualdad de oportunidades. Las empresas que ocupen más de 50 trabajadores fijos vendrán obligadas a emplear a un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al 3 por 100 de la plantilla.

Se entenderá persona con discapacidad, toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Se implementarán medidas de sensibilización e información acerca de la discapacidad para contribuir al fomento de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad. Asimismo, si fuera necesario, se promoverán ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan asistir a las acciones de formación de las empresas y a programas de capacitación para su desarrollo profesional.

Flexibilizar la jornada de trabajo, recogiendo esta posibilidad, en un número de horas, para las personas con discapacidad o para las personas empleadas con familiares a su cargo con una discapacidad, fomentando la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

El cumplimiento de esta obligación, también se podrá llevar a cabo mediante las diferentes alternativas previstas en la legislación, con el objeto de alcanzar un satisfactorio grado de inserción laboral del colectivo.

No podrán considerarse dentro del cupo reservado aquellas personas trabajadoras que adquieran una minusvalía como consecuencia de accidente y/o enfermedad común que estuvieran prestando sus servicios para la empresa.

Art. 60. *Ineptitud sobrevenida*. —Los trabajadores/as afectados de ineptitud física sobrevenida gozarán de los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Art. 61. *Jubilación*. —Por mutuo acuerdo entre empresa y los trabajadores/as que procedan a una jubilación voluntaria anticipada, en los términos establecido en el Real Decreto- Ley 5/2013, de 15 de marzo, dispondrán de una compensación en la cuantía siguiente:

- A los 64 años: 2.200 euros.
- A los 63 años: 2.800 euros.
- A los 62 años: 3.400 euros.
- A los 61 años: 4.000 euros.
- A los 60 años: 5.200 euros.

Art. 62. *Formación y promoción en el trabajo*. —Aquellos trabajadores/as que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la empresa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje, impartidos por las patronales o sindicatos firmantes de este convenio, previa comunicación a la empresa con, al menos, siete días de preaviso.

Asimismo, se determina que los cursos, en su contenido, guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

La coincidencia con la jornada laboral habitual del trabajador/a será, como máxima, de una y treinta horas diarias.

Se establece un máximo de sesenta horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

Capítulo 9

Prevención y salud laboral

Art. 63. *Seguridad y salud*. —La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos que la desarrollen.

Art. 64. *Garantías del delegado de prevención.* —Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los delegados de prevención, la empresa concederá un máximo de ocho horas más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de los trabajadores, abonables dentro de su jornada habitual de trabajo.

Asimismo, a los delegados de prevención se les facilitará la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

Art. 65. *Reconocimientos médicos.* —Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas especialidades o puestos de trabajo existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores/as, y grupos de trabajadores/as, que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Las empresas afectadas por el presente convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores/as (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa) un reconocimiento médico anual. Para las personas trabajadoras que realicen trabajos en pantalla, o tengan que hacer esfuerzos físicos, las revisiones serán cada seis meses. Dicho reconocimiento es de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Anualmente se establecerá una revisión ginecológica.

Art. 66. *Botiquín médico.* —En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con material desinfectante y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón, vendas, vendas y esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.

Capítulo 10

Régimen disciplinario

Art. 67. *Régimen disciplinario.* —La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 68. *Faltas leves.* —Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo 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.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 69. *Faltas graves*. —Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en 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 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.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa. 4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 70. *Faltas muy graves*. —Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como 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. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. 5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. 8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Malos tratos de palabra u obra o a la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a 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 aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que afecte negativamente al desarrollo de su trabajo.

14. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. 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.

Art. 71. *Régimen de sanciones.* —Corresponde a la dirección de la empresa la facultada de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente. Art. 69. *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 verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 72. *Prescripción.* —La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 11

De los derechos sindicales de representación

Art. 73. *Derechos.* —La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 74. *Garantías sindicales.* —Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les reconocen.

Art. 75. *Órganos de representación.* —Los órganos de representación de los trabajadores/as en la empresa son los siguientes:

- A. La representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado/a de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.
- B. Los delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del comité de empresa en artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
- C. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores/as.

Art. 76. *Delegados sindicales.* —En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de cincuenta trabajadores/as y en empresas de doscientos cincuenta trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, se elegirá uno o dos delegados sindicales. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Art. 77. *Delegados/as sindicales territoriales.* —Tendrán las mismas facultades que se atribuyen a los delegados sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pero sin permiso retribuido ni derecho de reunión en los locales de la empresa, dentro del ámbito funcional del convenio colectivo.

El posterior desarrollo del resto de sus funciones será facultad de la comisión paritaria.

Art. 78. *Competencias de los delegados/as de personal y comités de empresa.* —1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las siguientes competencias:

- 1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico probable del empleo en la empresa.
- 1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.
- 1.3. Emitir el informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario en las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones. c) Planes de formación o revisión de sistemas de organización.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización de la empresa.
 - e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- 1.9. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los órganos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1.10. Participar, como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 1.12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días. A) Garantías sindicales: Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:
 - a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
 - b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.
 - c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador

en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada control de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala.

Delegados/as de personal o miembros del comité de empresa:

- Hasta 100 trabajadores/as: 20 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 25 horas.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 35 horas.
- De 501 a 750 trabajadores/as: 40 horas.
- De 751 en adelante: 45 horas.

- a) Los delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.
- b) Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados/as de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, por un número de personas trabajadoras no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el comité de empresa o los delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

B) Lugar de reunión:

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario. 2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada. c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

C) Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

- D) Locales y tablón de anuncios. Las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los delegados de personal o de comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Art. 79. *Cuotas sindicales.* —La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores/as, las cuotas sindicales en la nómina.

Art. 80. *Horas sindicales.* —Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales.

Art. 81. *Elecciones sindicales.* —A efectos meramente electorales y de cara a clarificar el encuadramiento de cada una de las especialidades o puestos de trabajo en los distintos colegios electorales, se acuerda la siguiente distribución del personal:

Colegio A: Técnicos y administrativos, integrado por las siguientes: Grupo III en adelante

Colegio B: Especialistas y no cualificados: Grupo I y II

Art. 82. *Comités intercentros.*

- A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, se podrá constituir un comité intercentro, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

- B) El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes en los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el voto válido por el de miembro de comité o delegado de personal. La designación de miembro de comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará al Servicio de Mediación, Arbitraje y Consulta publicándose en los tableros de anuncios.

- C) El comité intercentro asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El comité intercentro se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores/as.

Capítulo 12

Comisión paritaria

Art. 83. *Comisión paritaria.* —Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre trabajadores/as y empresarios/as, están de acuerdo en crear una comisión paritaria compuesta por seis representantes de las centrales sindicales, por un parte tres de CC OO, tres por UGT y seis representantes por la parte empresarial.

Esta comisión tendrá su domicilio, a efectos de convocatoria, en las sedes de las diferentes organizaciones firmantes de este convenio: CC OO, calle Lope de Vega, número 38, 28014 Madrid; UGT, avenida de América, número 25, 28002 Madrid.

En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la

comisión paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

De sus reuniones se levanta acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez los mismos requisitos exigidos en el apartado 3 del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria desarrollará las siguientes funciones:

- A) Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- B) Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o empresario podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- C) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del Convenio, será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.
- D) En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes.
- E) La comisión paritaria se reunirá, al menos, una vez cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- F) A los efectos de composición de la comisión, ninguna de las partes designa representantes fijos. A las reuniones podrán acudir los asesores/as de las partes con voz, pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de las mismas serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieren percibiendo y no computarán a efectos de límites de horas sindicales. La emisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores a quienes sean imputables, a fin de que sean subsanadas.

Capítulo 13

Organización del trabajo y nuevas tecnologías

Artículo 84. Teletrabajo. —Los avances tecnológicos están facilitando a las empresas la posibilidad de organizar el trabajo de manera más flexible, tanto respecto al tiempo como al lugar de la prestación laboral. Es por ello que las partes negociadoras convienen en reconocer el teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal bajo los siguientes principios y criterios: — Principio de voluntariedad, tanto para los trabajadores/as como para la empresa. — Principio de reversibilidad, tanto para los trabajadores/as como para la empresa. — Principio de igualdad respecto a los trabajadores/as que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa. — Criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada mediante teletrabajo. — Criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores/as de los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo.

Corresponderá a las empresas ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo. En los supuestos de trabajadores/as con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, las empresas procurarán ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

Derecho a la intimidad y geolocalización

Artículo 85. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. —Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador.

Las personas trabajadoras conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 86. Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. —Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras.

Se informará con carácter previo a la instalación de cualquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por las personas trabajadoras.

Artículo 87. Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral. —El uso de datos personales del empleado requerirá su consentimiento expreso. En este sentido, la instalación de elementos de controles biométricos en el centro o puesto de trabajo requerirá la aceptación del trabajador y deberá ser consultado a la representación de los trabajadores. En todo caso, en el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título. Artículo 86. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales. —Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador/a, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente texto. Los criterios de utilización de los dispositivos digitales serán negociados con la representación de los trabajadores.

Asimismo, deberán establecerse en el mismo plazo con la participación de la representación de los trabajadores los criterios de acceso del empleador a los dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, especificándose de modo preciso: los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, los periodos de tiempo de uso de tales dispositivos para uso privado.

La información acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Desconexión digital

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital. —Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello por lo que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar

el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, reconoce el derecho de los trabajador/as a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión digital para asegurar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de vacaciones y descanso. Y de su intimidad personal y familiar.

Se fomentará el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. La empresa determinará acciones formativas y de sensibilización sobre un uso razonable de dispositivos digitales que, además, evite el riesgo de fatiga informática.

Las empresas elaboraran una política interna que garantice el derecho a la desconexión laboral en los casos de desarrollo total o parcial del trabajo a distancia y, especialmente, en el domicilio del empleado asociado al uso de dispositivos digitales con finalidad laboral.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales", así como a no atender a las llamadas en su teléfono móvil corporativo una vez que haya terminado su jornada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las empresas junto con la representación legal de los trabajadores/as desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajado a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Se garantizará el Derecho a la intimidad en el uso de cámaras o sistemas de geolocalización.

Artículo 89. La transformación digital. —La empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y participación ya reconocidas en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 90. Disposiciones comunes —Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

- a) La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.
- b) Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.
- c) Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos

- d) Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Compromiso con el medio ambiente

El medio ambiente ha llegado a convertirse en un factor importante para la viabilidad de las empresas, y por tanto para el mantenimiento del empleo. Pero para lograr un buen resultado en este camino hacia la sostenibilidad de la industria, es necesario que los trabajadores se impliquen y participen en las iniciativas de las empresas, por lo que esta interacción medio ambiente-empresa-trabajador/a debe quedar recogida en la negociación colectiva.

Artículo 91. Órganos de participación. —1— Los representantes de los trabajadores pueden ser los propios delegados de personal en empresas muy pequeñas. En las empresas de más de 50 trabajadores/as se podrán constituir Comités de Medio Ambiente u otros órganos específicos de participación, de carácter paritario, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente. En su ausencia, los Comités de Seguridad y Salud asumirán competencias en medio ambiente.

Serán nulas y sin efecto las decisiones del empresario/a que supongan cualquier tipo de sanción o de discriminación en las condiciones de trabajo o de empleo por razón de la interposición de acciones legales o de iniciativas por parte de los trabajadores/as o de sus representantes en defensa del medio ambiente. 2. El tiempo dedicado al ejercicio de las funciones de representación en materia de medio ambiente computará a cargo del crédito horario establecido por la normativa aplicable en la empresa o centro de trabajo. Computará como tiempo de trabajo efectivo las horas dedicadas a reuniones del Comité de Medio Ambiente, a otras reuniones convocadas por el empresario para tratar asuntos medioambientales y las dedicadas a acompañar a los inspectores y agentes ambientales en las visitas que realicen a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 92. Competencias.

- a) Colaborar con la dirección de la empresa o centro de trabajo en la adecuada gestión medioambiental, promoviendo la cooperación de los trabajadores/as en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental.
- b) Ser consultados con carácter previo a su implantación respecto a:
 1. Las decisiones que fuera a adoptar la empresa respecto la implantación de nuevas tecnologías o cualquier otra medida de la que se puede derivar algún tipo de riesgo ambiental.
 2. La implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer.
- c) Colaborar en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en el diseño como en el desarrollo de las mismas.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental en el seno de la empresa o centro de trabajo.
- e) Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente.
- f) En aquellas empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión Ambiental (UNE EN ISO 14001, EMAS...) se garantizará la participación de los trabajadores/ as, a través de sus representantes, en:
 - La formulación de las políticas medioambientales de la organización.
 - Las evaluaciones medioambientales iniciales.
 - El establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y auditorías medioambientales.
 - Los órganos de gestión medioambientales.
 - Los grupos de trabajo y de auditorías.
 - La elaboración de los informes y/o declaraciones medioambientales de la empresa.

Artículo 93. Para el desarrollo de estas competencias, estarán facultados para: a) Recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las autoridades competentes en relación con:

1. Los aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo.
 2. Las medidas de prevención y control de los accidentes graves.
 3. La información que la empresa emita sobre su situación medioambiental, incluyendo las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales, así como planes y medidas que adopte en esta materia.
 4. Asimismo deberán recibir de la empresa la documentación relativa a solicitudes de autorizaciones o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc., que la empresa pudiera presentar en materia medioambiental.
- b) Recabar del empresario la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y presentar propuestas de mejora de la gestión ambiental de la empresa.
 - c) Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada de trabajo.
 - d) Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas.

Artículo 94. Para poder ejercer todas estas competencias y facultades los representantes de los trabajadores necesitan MEDIOS y FORMACIÓN: —1. Las personas trabajadoras deberán recibir, por parte de la empresa, la formación adecuada en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo.

2. El empresario deberá proporcionar a los representantes de las personas trabajadoras que asuman las funciones en materia de medio ambiente en el seno de la empresa o centro de trabajo los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación deberá ser facilitada por la empresa mediante sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, no recayendo su coste, en ningún caso, sobre los trabajadores/as. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 95. Permiso retribuido por condiciones meteorológicas adversas (permiso climático)

1. Naturaleza del permiso

Las personas trabajadoras del sector de Comercio Vario de la Comunidad de Madrid tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con carácter retribuido, cuando concurren condiciones meteorológicas extraordinarias que impidan o dificulten gravemente su desplazamiento al centro de trabajo habitual, o pongan en riesgo su integridad física o salud durante el trayecto.

2. Causas justificadas

Se entenderán como condiciones meteorológicas extraordinarias, a efectos de este artículo: nevadas intensas, lluvias torrenciales, inundaciones, olas de calor o frío extremo, calima, tormentas eléctricas severas, fuertes rachas de viento, o cualquier otro fenómeno atmosférico que haya dado lugar a la emisión de alertas oficiales (nivel naranja o rojo) por parte de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) u otras autoridades competentes, y que afecte significativamente a la movilidad de las personas trabajadoras o a la seguridad en su desplazamiento.

3. Cuidado de personas a cargo

Asimismo, el permiso podrá ejercerse en los casos en que, como consecuencia de dichos fenómenos, la persona trabajadora deba permanecer en su domicilio para atender a hijos/as menores, personas dependientes o mayores a su cargo, cuando se produzca el cierre de centros educativos, suspensión del transporte escolar o servicios asistenciales.

4. Alternativas organizativas: teletrabajo y adaptación de jornada

Cuando las funciones de la persona trabajadora lo permitan, y existan medios técnicos y organizativos suficientes, podrá acordarse de forma voluntaria entre empresa y persona trabajadora la realización de la jornada mediante teletrabajo u otras modalidades de prestación no presencial, sin que ello suponga la pérdida de ningún derecho.

En caso de imposibilidad de acceso al puesto, también podrá acordarse una reubicación provisional del centro de trabajo si existieran centros alternativos más accesibles, previa conformidad de la persona trabajadora.

5. Justificación del permiso

La persona trabajadora deberá comunicar con la mayor antelación posible su imposibilidad de acudir al trabajo o la necesidad de acogerse a este permiso, y justificarlo mediante informes meteorológicos, comunicaciones de autoridades, cortes de transporte, cierres escolares u otros medios válidos en derecho.

6. Derecho retribuido y no recuperable

El tiempo de ausencia derivado de este permiso tendrá la consideración de permiso retribuido no recuperable, sin merma de retribuciones ni afectación a complementos vinculados a la asistencia, puntualidad o productividad.

7. Protección de derechos

El disfrute de este permiso no podrá ser causa de sanción, perjuicio ni discriminación, ni será tenido en cuenta negativamente en evaluaciones, promociones u otros aspectos laborales o organizativos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Descuelgue salarial*. —Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 y 41.4 del Texto refundido del estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Segunda. *Derecho supletorio y concurrencia*. —En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a la legislación vigente, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.

Tercera. *Acoso moral en el trabajo*. —Podrá entenderse como acoso moral las siguientes situaciones:

- Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- El Acoso Moral en el ámbito laboral, señal de continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica y a obtener su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- Una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico, sin que existan causas profesionales objetivas. El hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades.

En conclusión, es el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder. Se establecen los principios generales:

1. Que el empresario/a junto con la Representación Legal de los trabajadores (R.L.T.), planificarán el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

2. Que el empresario deberá de manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

El empresario junto con la R.L.T., deberá de adoptar las medidas siguientes:

1. Deberán de prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo por problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.

2. Deberán de adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizarán un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.

3. Que los trabajadores/as sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato.

Cuarta. *Discriminación*. —Asimismo, el Auxiliar de Caja y el Ayudante de vendedor, al cumplir dos años de antigüedad, pasarán a pertenecer a la especialidad o puesto de trabajo inmediatamente superior, cajero y dependiente vendedor especializado respectivamente, es decir, reconociéndoseles la nueva especialidad o puesto de trabajo a partir de ese momento a todos los efectos legales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. —Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid, en adelante IRMA y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del IRMA y su Reglamento, a incorporar en los convenios colectivos, artículos 14.2 párrafo 2.o, del citado Reglamento y 85.2.e, del Estatuto de los Trabajadores o normas que lo sustituyan o complementen.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualquier otros que afecten a los trabajador/as y empresario/as incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a iniciar las gestiones oportunas ante los órganos competentes del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la entrada de las organizaciones patronales firmantes, COPYME, en la estructura de dicho Instituto como miembros de pleno derecho.

Segunda. *Enfermedad y accidentes*. —Las partes firmantes se comprometen en la próxima negociación del Convenio Colectivo a realizar un estudio para analizar la regulación de la incapacidad temporal recogida en el artículo 56 de este Convenio Colectivo.

ANEXO I

IGUALDAD

Conjunto de reglas, directrices y obligaciones respecto a los planes de igualdad Concepto, diagnóstico y objetivo

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 trabajadores/as, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores/as.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación

necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 trabajadores/as incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. — Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. — Infrarrepresentación femenina.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

A) Concepto de los planes de igualdad: Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) Diagnóstico de situación: Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se elaborará un diagnóstico de situación, el cual, debe realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puesto a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
- k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo. f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puesto que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

E) Evaluación y seguimiento de las acciones.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

Información y difusión de medidas.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Una vez realizada la introducción de esta acta en el articulado del convenio colectivo, las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Agente de igualdad:

Por y entre la representación legal de los trabajadores elegida según los Art. 61 y 62 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores se designará la figura del agente de igualdad, que promoverá, vigilara la implantación y funcionamiento de los planes de igualdad dentro de la empresa, con especial atención de tutela en materia de discriminación y acoso dentro de la empresa, aparte de las garantías recogidas en el Título II (Capítulo I – II) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo de sus funciones la figura del agente de igualdad tendrá a más las que otorga Art. 10 de la LOLS independientemente del número de trabajadores/as de la empresa.

Promocionar el principio de igualdad y no discriminación:

- a) Se respetarán los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el trabajo a todos los efectos, y se garantizará la no discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.
- b) Se garantizará la inclusión del derecho inviolable de todas las personas trabajadoras a la dignidad personal, el respeto a la intimidad, y el derecho a la protección frente a las ofensas verbales, físicas o psicológicas basadas en la diversidad sexual, afectiva o familiar.
- c) Se reconoce la equiparación de derechos y se evitará todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, suprimiendo aquellos preceptos que puedan resultar en discriminaciones directas e indirectas.
- d) Se garantiza la igualdad y no discriminación, independientemente de la orientación sexual y/o identidad de género de la persona, junto con la eliminación de desigualdades como una constante a lo largo del ejercicio laboral, contando para ello con la participación de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- e) Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento del derecho de igualdad de oportunidades en los procesos de selección para el acceso al empleo, la contratación, las condiciones de trabajo, la clasificación profesional y la remuneración salarial, la estabilidad

en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor, sin que se establezcan criterios que puedan ser discriminatorios.

- f) Regular los permisos retribuidos, como en el caso del permiso para contraer matrimonio, sin circunscribir al mismo, debiéndose ampliar también a las parejas de hecho, y de esta forma reconocer el permiso tanto de las personas que optan libremente por contraer matrimonio como por registrarse como pareja de hecho.
- g) Velar de forma específica por aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras son víctimas de acoso y/o mobbing por su orientación sexual y/o identidad de género. Los centros de trabajo deben ser entornos libres de acoso, en los que se respete la dignidad de las personas y la diversidad sexual, afectiva y familiar.
- h) Prevenir el acoso, solucionando aquellos casos que se produzcan. Para ello, es fundamental que se incluya en el convenio colectivo el compromiso de las partes negociadoras de acordar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral por razón de la orientación sexual y/o la identidad de género.
- i) Tipificar expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el procedimiento sancionador del convenio como infracción muy grave, recordando que puede ser causa de despido procedente.

Velar por el cumplimiento de los derechos de las personas trans como colectivo especialmente vulnerable:

- a) Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo, ya que no podemos olvidar que las personas trans son susceptibles de rechazo en una entrevista laboral y más vulnerables al acoso entre compañeros y compañeras de trabajo.
- b) Establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.
- c) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carné de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad, respetando siempre el género auto-percibido de cada persona trabajadora.
- d) Procurar la incorporación de baños y vestuarios mixtos, y/o garantizar que dichos espacios comunes sean accesibles a las personas trans en función de su género auto-percibido, aunque no se hayan sometido a ningún proceso de cambio.
- e) Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.
- f) Establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en los que la persona trans se encuentre en un proceso de transición, en cualquiera de sus variables, de tal forma que se aseguren sus derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona.
- g) Fijar como permiso de trabajo (es decir, que no compute como ausencia de trabajo que pueda dar lugar a una infracción o despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans.

Garantizar el uso de un lenguaje neutro e inclusivo:

Utilizar una terminología inclusiva y neutra en el texto del convenio colectivo y en toda aquella regulación de las condiciones laborales en el centro de trabajo (pactos individuales, etc.). Procurar el uso de una terminología inclusiva en los comunicados internos en el propio centro de trabajo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La igualdad en el empleo es un elemento esencial y una herramienta imprescindible para luchar contra la violencia de género. Por ello, también debe ser abordada con medidas efectivas en el ámbito laboral. Primero por la situación de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que hace necesario un especial tratamiento normativo en cuanto a derechos laborales y segundo porque las mujeres también sufren violencia en el trabajo, cuyas manifestaciones más frecuentes son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y por último, hay que garantizar la independencia económica de las mujeres que sufren violencia de género, fundamental para poder alejarse de las situaciones de violencia.

- Negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.

- Se tiene que contemplar las necesidades que se han derivado de su condición de víctima de violencia de género, visitas al médico por las diferentes patologías derivadas del maltrato sufrido. En el caso de ser madre, tendrán prioridad a la hora de solicitar turnos laborales o permisos derivados de dicha condición por que se da por sabido que esta mujer forma parte de una familia monoparental.
- Se asegurará un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere.
- Reconocimiento del derecho de la trabajadora al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.
- Inclusión del derecho a una indemnización equivalente por despido improcedente, por la resolución del contrato de trabajo de la víctima de violencia.
- Regular el procedimiento para hacer efectivo el derecho preferente de las víctimas de violencia de género a ocupar un puesto de trabajo vacante.
- Mejora de los periodos de tiempo iniciales que se establecen para los supuestos de suspensión, de excedencia y de movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Fijación de una compensación económica a cargo de la empresa para el supuesto de reducción de jornada con pérdida proporcional del salario o la excedencia.
- Incluir en el derecho de reordenación del tiempo de trabajo la posibilidad del trabajo a domicilio o teletrabajo.
- Establecimiento de actividades de formación y de reciclaje profesional para las trabajadoras víctimas de violencia de género durante el tiempo de permanencia de éstas en la situación de suspensión o excedencia por este motivo.
- Inclusión del derecho a la información de los representantes de los/as trabajadores/as sobre todos los aspectos relacionados con la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa.
- Prestación de servicios de apoyo psicológico y jurídico a las trabajadoras víctimas de violencia de género a cargo de la empresa.
- Establecimiento de ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género por parte de la empresa.
- Incluir la consideración de faltas o retrasos justificados, no sólo aquella consecuencia de la violencia sufrida, sino aquellos otros necesarios para efectuar la denuncia, las declaraciones ante la policía o el juzgado.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL

En el marco del compromiso de la empresa y la representación de los trabajadores con la promoción de la igualdad, la diversidad y la no discriminación en el entorno laboral, y en consonancia con las reivindicaciones en materia de avances sociales y laborales para el colectivo LGTBI, se incorpora al presente Convenio Colectivo el siguiente artículo adicional para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo:

1. Cláusula General de Igualdad de Trato y No Discriminación:

Se garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo el acceso al empleo, la contratación, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, la retribución, el régimen disciplinario y la extinción del contrato.

2. Acceso al Empleo:

- La empresa se compromete a erradicar estereotipos en los procesos de selección, priorizando la formación e idoneidad de las personas candidatas independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, con especial atención a las personas trans.

- Se establecerán criterios de selección objetivos y transparentes, garantizando procesos inclusivos y libres de sesgos LGTBIfóbicos.
- Se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) sobre los parámetros de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial utilizados en la selección para evitar sesgos discriminatorios.
- El personal encargado de la selección recibirá formación específica en diversidad LGTBI. En caso de procesos externos, se verificará que la entidad contratada incorpora esta perspectiva.
- Se garantizará el derecho a la intimidad de las personas candidatas, evitando preguntas invasivas sobre su vida personal o familiar, así como la solicitud de datos que puedan vulnerar este principio, especialmente aquellos relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se prohíben los reconocimientos médicos que excluyan a personas por su estado serológico, niveles hormonales o análisis de anatomía y morfología corporal, especialmente en lo relativo a los genitales, tanto en el acceso como en la promoción y mantenimiento del empleo

3. Clasificación y Promoción Profesional:

- Los criterios de clasificación, promoción profesional y ascensos se basarán en elementos objetivos de cualificación y capacidad, garantizando la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI.
- Se prohíbe cualquier discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional.
- Los departamentos de recursos humanos realizarán análisis de los procesos de promoción para eliminar posibles sesgos discriminatorios.

4. Formación, Sensibilización y Lenguaje:

- Se integrarán en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.
- Esta formación se dirigirá a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y personal con responsabilidad en la gestión de recursos humanos.
- Los contenidos mínimos de la formación incluirán el conocimiento de las medidas LGTBI del presente Convenio, conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género (según la Ley 4/2023), protocolos de acompañamiento a personas trans (si existen) y protocolos contra el acoso discriminatorio.
- Se fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad en toda la documentación interna y comunicaciones de la empresa.

5. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos:

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas y se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de protocolos de prevención y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y Beneficios Sociales:

- Se atenderá a la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos en igualdad de condiciones.
- Se garantizará el disfrute de permisos para asistencia médica o trámites legales en igualdad de condiciones, con especial atención a las personas trans.
- Todos los derechos recogidos en este Convenio, normativa interna, pactos y acuerdos serán de aplicación a las personas LGTBI, independientemente de su modelo de familia.

- **Medidas específicas para personas trabajadoras trans y progenitores de hijos/as en proceso de transición:**

- Permiso retribuido para los trámites necesarios para el cambio registral.
- Permiso retribuido por acompañamiento a hijos e hijas para los trámites necesarios para el cambio registral.
- Excedencia para tratamientos de afirmación de género en los mismos términos que la excedencia por cuidado de menor o familiar.
- Posibilidad de adoptar medidas de adaptación de jornada o puesto durante el periodo de afirmación de género.

7. Prevención de la Violencia por LGTBIfobia:

- Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo, prohibiéndose expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- No se permitirán actitudes de aislamiento o reducción de la comunicación, ni acciones dirigidas al descrédito de la reputación laboral o personal.
- Las reprensiones se realizarán de forma discreta.
- Se prohíbe la distribución arbitraria o abusiva de tareas y el hostigamiento por presentar reclamaciones contra la discriminación.

8. Salud Laboral y Riesgos Psicosociales:

- Se incluirá la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos laborales para proteger la salud de las personas trabajadoras.
- Se implementarán actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Se impulsarán evaluaciones de riesgos psicosociales para identificar y corregir deficiencias en la organización del trabajo que puedan favorecer la discriminación o el acoso.

9. Régimen Disciplinario:

- Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato y a los derechos de las personas LGTBI se considerarán infracciones laborales, tipificándose como muy graves aquellas que por su importancia, intensidad y frecuencia se produzcan.
- Se considerarán, al menos, faltas muy graves las siguientes conductas:
 - Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, forma de ser, vestir o hablar.
 - Insultos relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
 - Ridiculización y humillación por LGTBIfobia, bromas o comentarios transfobos u homófobos.
 - Uso de medios de la empresa para difundir información maliciosa sobre la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
 - Ignorar, acosar, excluir o aislar a personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
 - Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con su identidad de género.
 - Dar un tratamiento desigual basado en la identidad de género, orientación sexual o características sexuales.
 - Exhibición de material que menoscabe la dignidad de las personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

- Agresiones físicas motivadas por la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.
- Impedir el acceso a las instalaciones por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.
- Violencia sexual motivada por la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.
- Cualquier otra conducta similar que atente contra la dignidad y los derechos de las personas LGTBI.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a velar por el cumplimiento efectivo de este artículo adicional y a promover un entorno laboral donde todas las personas se sientan respetadas y valoradas en su diversidad.

TABLAS SALARIALES COMERCIO VARIO AÑO 2025

CATEGORÍAS	AÑO	2025
	MES 15 PAGAS	ANUAL
GRUPO VI		
Salario Grupo VI	1.766,00	26.490,07
TITULADOS Y LICENCIADOS DIRECTOR GENERAL		
GRUPO V		
Salario Grupo V	1.701,73	25.525,94
JEFE DE ADMINISTRACIÓN JEFE DE PERSONAL JEFE DE VENTAS JEFE DE COMPRAS		
GRUPO IV		
Salario Grupo IV	1.605,48	24.082,13
JEFE DE SUCURSAL JEFE DE ALMACEN TITULADO GRADO MEDIO ENCARGADO GENERAL		
GRUPO III		
NIVEL SALARIAL A	1.364,48	20.467,23
TECNICO INFORMATICO JEFE DE GRUPO		
NIVEL SALARIAL B	1.324,52	19.867,86
DIBUJANTE / RESPONSABLE LOGISTICA CONDUCTOR ESPECIALIZADO		
NIVEL SALARIAL C	1.284,69	19.270,32
ESCAPARATISTA		
NIVEL SALARIAL D	1.244,18	18.662,70
JEFE DE SECCION		
GRUPO II		
NIVEL SALARIAL A	1.204,12	18.061,79
CONDUCTOR OFICIAL 1ª		
NIVEL SALARIAL B	1.163,95	17.459,20
DEPENDIENTE VENDEDOR (MAS 22) OFICIAL ADMINISTRATIVO VIAJANTE CAJERO MOZO ESPECIALIZADO CORREDOR DE PLAZA		
GRUPO I		
Salario Grupo I	1.123,82	16.857,26
COBRADOR VIGILANTE OFICIAL 2ª AUX. ADMINISTRATIVO TELEFONISTA RECEPCIONISTA AYUDANTE VENDEDOR AUX. CAJA REPONEDOR – MERCHAN		
PLUS DE TRANSPORTE		93,75
DIETA ENTERA		33,43
MEDIA DIETA		13,77
KILOMETRAJE		0,30
PLUS PENOSIDAD		100
PLUS PELIGROSIDAD		100

TABLAS SALARIALES COMERCIO VARIO AÑO 2026

CATEGORÍAS	AÑO	2026
	MES 15 PAGAS	ANUAL
GRUPO VI		
Salario Grupo VI	1.818,98	27.284,77
TITULADOS Y LICENCIADOS DIRECTOR GENERAL		
GRUPO V		
Salario Grupo V	1.752,78	26.291,72
JEFE DE ADMINISTRACIÓN JEFE DE PERSONAL JEFE DE VENTAS JEFE DE COMPRAS		
GRUPO IV		
Salario Grupo IV	1.653,64	24.804,59
JEFE DE SUCURSAL JEFE DE ALMACEN TITULADO GRADO MEDIO ENCARGADO GENERAL		
GRUPO III		
NIVEL SALARIAL A	1.405,42	21.081,25
TECNICO INFORMATICO JEFE DE GRUPO		
NIVEL SALARIAL B	1.364,26	20.463,90
DIBUJANTE / RESPONSABLE LOGISTICA CONDUCTOR ESPECIALIZADO		
NIVEL SALARIAL C	1.323,23	19.848,43
ESCAPARATISTA		
NIVEL SALARIAL D	1.281,51	19.222,58
JEFE DE SECCION		
GRUPO II		
NIVEL SALARIAL A	1.240,24	18.603,64
CONDUCTOR OFICIAL 1ª		
NIVEL SALARIAL B	1.198,87	17.982,98
DEPENDIENTE VENDEDOR (MAS 22) OFICIAL ADMINISTRATIVO VIAJANTE CAJERO MOZO ESPECIALIZADO CORREDOR DE PLAZA		
GRUPO I		
Salario Grupo I	1.157,53	17.362,98
COBRADOR VIGILANTE OFICIAL 2ª AUX. ADMINISTRATIVO TELEFONISTA RECEPCIONISTA AYUDANTE VENDEDOR AUX. CAJA REPONEDOR – MERCHAN		
PLUS DE TRANSPORTE		96,56
DIETA ENTERA		34,43
MEDIA DIETA		14,18
KILOMETRAJE		0,31
PLUS PENOSIDAD		103
PLUS PELIGROSIDAD		103

TABLAS SALARIALES COMERCIO VARIO AÑO 2027

CATEGORÍAS	AÑO	2027
	MES 15 PAGAS	ANUAL
GRUPO VI		
Salario Grupo VI	1.873,55	28.103,31
TITULADOS Y LICENCIADOS DIRECTOR GENERAL		
GRUPO V		
Salario Grupo V	1.805,36	27.080,47
JEFE DE ADMINISTRACIÓN JEFE DE PERSONAL JEFE DE VENTAS JEFE DE COMPRAS		
GRUPO IV		
Salario Grupo IV	1.703,25	25.548,73
JEFE DE SUCURSAL JEFE DE ALMACEN TITULADO GRADO MEDIO ENCARGADO GENERAL		
GRUPO III		
NIVEL SALARIAL A	1.447,58	21.713,69
TECNICO INFORMATICO JEFE DE GRUPO		
NIVEL SALARIAL B	1.405,19	21.077,82
DIBUJANTE / RESPONSABLE LOGISTICA CONDUCTOR ESPECIALIZADO		
NIVEL SALARIAL C	1.362,93	20.443,88
ESCAPARATISTA		
NIVEL SALARIAL D	1.319,95	19.799,26
JEFE DE SECCION		
GRUPO II		
NIVEL SALARIAL A	1.277,45	19.161,75
CONDUCTOR OFICIAL 1ª		
NIVEL SALARIAL B	1.234,83	18.522,47
DEPENDIENTE VENDEDOR (MAS 22) OFICIAL ADMINISTRATIVO VIAJANTE CAJERO MOZO ESPECIALIZADO CORREDOR DE PLAZA		
GRUPO I		
Salario Grupo I	1.192,26	17.883,87
COBRADOR VIGILANTE OFICIAL 2ª AUX. ADMINISTRATIVO TELEFONISTA RECEPCIONISTA AYUDANTE VENDEDOR AUX. CAJA REPONEDOR – MERCHAN		
PLUS DE TRANSPORTE		99,46
DIETA ENTERA		35,46
MEDIA DIETA		14,61
KILOMETRAJE		0,32
PLUS PENOSIDAD		106,09
PLUS PELIGROSIDAD		106,09

TABLAS SALARIALES COMERCIO VARIO AÑO 2028

CATEGORÍAS	AÑO	2028
	MES 15 PAGAS	ANUAL
GRUPO VI		
Salario Grupo VI	1.929,76	28.946,41
TITULADOS Y LICENCIADOS DIRECTOR GENERAL		
GRUPO V		
Salario Grupo V	1.859,53	27.892,88
JEFE DE ADMINISTRACIÓN JEFE DE PERSONAL JEFE DE VENTAS JEFE DE COMPRAS		
GRUPO IV		
Salario Grupo IV	1.754,35	26.315,19
JEFE DE SUCURSAL JEFE DE ALMACEN TITULADO GRADO MEDIO ENCARGADO GENERAL		
GRUPO III		
NIVEL SALARIAL A	1.491,01	22.365,10
TECNICO INFORMATICO JEFE DE GRUPO		
NIVEL SALARIAL B	1.447,34	21.710,15
DIBUJANTE / RESPONSABLE LOGISTICA CONDUCTOR ESPECIALIZADO		
NIVEL SALARIAL C	1.403,81	21.057,20
ESCAPARATISTA		
NIVEL SALARIAL D	1.359,55	20.393,24
JEFE DE SECCION		
GRUPO II		
NIVEL SALARIAL A	1.315,77	19.736,60
CONDUCTOR OFICIAL 1ª		
NIVEL SALARIAL B	1.271,88	19.078,14
DEPENDIENTE VENDEDOR (MAS 22) OFICIAL ADMINISTRATIVO VIAJANTE CAJERO MOZO ESPECIALIZADO CORREDOR DE PLAZA		
GRUPO I		
Salario Grupo I	1.228,03	18.420,39
COBRADOR VIGILANTE OFICIAL 2ª AUX. ADMINISTRATIVO TELEFONISTA RECEPCIONISTA AYUDANTE VENDEDOR AUX. CAJA REPONEDOR – MERCHAN		
PLUS DE TRANSPORTE		102,44
DIETA ENTERA		36,52
MEDIA DIETA		15,05
KILOMETRAJE		0,33
PLUS PENOSIDAD		109,27
PLUS PELIGROSIDAD		109,27

(03/11.618/25)

