

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2024, 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 Textil suscrito por las organizaciones empresariales Acotex y Acitex y por la representación sindical la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Madrid y la Federación de Servicios de CCOO de Madrid (código número 28000795011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Textil, suscrito por las organizaciones empresariales Acotex y Acitex y por las organizaciones sindicales Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Madrid y la Federación de Servicios de CCOO de Madrid, el día 5 de febrero de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 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 20 de febrero de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## PREÁMBULO

### Partes que lo conciertan

El presente convenio colectivo ha sido concertado por la Asociación Empresarial del Comercio Textil y Complementos de la Comunidad de Madrid (ACOTEX), la Asociación de Comercio e Industria Textil (ACITEX), en representación de los empresarios/as del sector, y de otra las Centrales Sindicales Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Madrid, y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de las Trabajadoras y Trabajadores de Madrid, en representación de las personas trabajadoras del mismo.

## CAPÍTULO I

### NORMAS GENERALES

#### Artículo 1.- ÁMBITOS TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas, cuya actividad principal sea la de Comercio de Artículos Textiles con centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Madrid.

#### Artículo 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, excluido el personal de alta dirección.

#### Artículo 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### Artículo 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con el 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 aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas. Igualmente, los beneficios otorgados por el presente Convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de las empresas.

#### Artículo 5.- DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA.

La denuncia del Convenio Colectivo 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 la denuncia efectuada 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 ausencia de denuncia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, se prorrogará de año en año.

Igualmente, el convenio denunciado y en negociación continuará vigente íntegramente hasta la entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

#### Artículo 6.- IGUALDAD EN EL TRABAJO

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, etc. Asimismo, las empresas garantizarán el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación ninguna por razón de sexo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

#### **Artículo 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 considerados global y conjuntamente.

#### **Artículo 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

- a) La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio y la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de las empresas.
- b) Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la empresa, los Comités de Empresa o delegado/as de personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines establecidos legalmente.
- c) En todo caso, en las facultades y obligaciones de la Dirección de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras, se estará a lo que dispongan las leyes y disposiciones laborales en todo momento.

#### **Artículo 9. DESCONEJIÓN DIGITAL.**

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas o propios de la persona trabajadora para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos de fuerza mayor, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.
- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.
- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

5. Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES DE TRABAJO.

#### Artículo 10.- JORNADA.

La duración máxima de la jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta horas semanales.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a un día de asuntos propios, que será disfrutado de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora antes del 31 de diciembre de cada año. Este día de asuntos propios podrá ser compensado por la empresa como consecuencia de ausencias del trabajador/a por motivos distintos a los contemplados en el artículo 27 del presente Convenio, sin que la empresa pueda en dicho caso sancionar como consecuencia de dichas ausencias.

No obstante, lo anterior, los firmantes del presente Convenio Colectivo reconociendo el mayor volumen de trabajo en los meses de enero, febrero, junio, julio, y diciembre acuerdan que, durante estos meses, se podrá realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo. Esta distribución irregular, sujeta a los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, estará limitada a un máximo de 26 días por año. El disfrute del descanso equivalente a la jornada irregular se efectuará dentro de los dos meses siguientes al de su realización. La empresa y las personas trabajadoras podrán acumular dicho disfrute en jornada completa. La variación de la jornada se tendrá que preavisar con un plazo mínimo de siete días, a los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras. En ningún caso esta jornada irregular podrá suponer la ampliación de la Jornada anual. Las partes firmantes facultan a la representación legal de las personas trabajadoras para que, mediante negociación, y atendiendo a las peculiaridades de cada empresa, modifiquen la distribución irregular pactada en este artículo.

En almacenes y oficinas centrales cuyo funcionamiento sea autónomo con respecto a la venta, la jornada será continuada de lunes a viernes, previo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras. En ningún caso lo dispuesto en este artículo podrá suponer para las empresas la reducción de la jornada mercantil.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos nocivos o peligrosos tendrán una jornada de treinta y cinco horas semanales.

El día 24 de diciembre la jornada laboral será hasta las catorce horas. No obstante, mediante

mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, dicha jornada podrá ser ampliada hasta las dieciocho treinta horas, siempre que la correspondiente a la del día 31 de diciembre sea reducida hasta las dieciocho treinta horas.

**Artículo 11.- DESCANSO SEMANAL.**

Respetando el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del Real Decreto 1561/1995 (artículo 6), las personas trabajadoras disfrutarán de una mañana o tarde libre, de lunes a sábado, ambos inclusive cada semana, o bien de un día completo, cada dos semanas en turnos rotativos. Lo anterior antes expuesto regula solo el medio día del descanso semanal.

**Artículo 12. REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL.**

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, sin perjuicio de las normas de flexibilidad horaria que se establece en este convenio o que se hayan acordado a nivel de empresa.

Mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario/a previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

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.

**Artículo 13.- VACACIONES.**

Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de treinta días naturales ininterrumpidos, entre el día 20 de junio y el día 30 de septiembre.

Asimismo, dispondrán de 1 día más de vacaciones, a convenir entre empresa y trabajador/a.

No obstante, todo lo anterior, mediante mutuo acuerdo, las vacaciones podrán fraccionarse a lo largo del año siempre que la persona trabajadora disfrute obligatoriamente de dieciséis días en el período reseñado, 20 de junio y 30 de septiembre, y de dieciséis días consecutivos a determinar. El disfrute se podrá pactar libremente cuando la persona trabajadora lo solicite y acceda a la empresa.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivo, salvo cuando comience el día 1 ó 16 de cada mes. La empresa comunicará a las personas trabajadoras el calendario de vacaciones con una antelación de 2 meses.

Las vacaciones se distribuirán anualmente en forma rotativa.

**CAPÍTULO III****RETRIBUCIONES****Artículo 14.- SALARIO****1. Incremento salarial**

Desde el 1 de enero de 2023 los salarios vigentes se actualizarán con un incremento del 5 %. El mismo porcentaje será de aplicación al complemento de antigüedad consolidada y al plus transporte.

Las tablas salariales resultantes se anexan en este convenio.

Desde el 1 de enero de 2024 los salarios se actualizarán con un incremento del 4,5 % sobre los salarios del 2023. El mismo porcentaje será de aplicación al complemento de antigüedad consolidada y al plus de transporte.

Desde el 1 de enero de 2025 los salarios se actualizarán con un incremento del 4,5 % sobre los salarios del 2024. El mismo porcentaje será de aplicación al complemento de antigüedad consolidada y al plus de transporte.

Los efectos económicos pactados en el presente convenio tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023. Los atrasos que se generen, en su caso, en virtud del incremento salarial pactado serán abonados por las empresas a los trabajadores, en un plazo máximo de tres meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del presente texto Convencional; comprometiéndose las partes signatarias del mismo de informar a sus socios o afiliados de los acuerdos alcanzados a la mayor brevedad posible desde su suscripción

2. Estas retribuciones con carácter de mínimos quedan reflejadas en las tablas salariales anexas en este Convenio. Los salarios fijados en dichas tablas habrán de abonarse dentro de los últimos cinco días del mes en el lugar de trabajo o mediante transferencia bancaria. Por tanto, todas las personas trabajadoras, incluidas las de nueva incorporación independientemente del tipo de contratación, tendrán garantizadas las percepciones mínimas establecidas en el presente Convenio.

3. Las retribuciones de las personas trabajadoras que estén contratadas o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base, o de cualquier otro concepto salarial de este Convenio por jornada efectivamente trabajada. Queda exceptuado de esta proporcionalidad, sin perjuicio de su carácter salarial en este convenio, el plus transporte del artículo 18 del presente convenio colectivo.

Los conceptos extrasalariales (dietas y kilometrajes) establecidos en este convenio por su carácter de suplidos no tienen carácter proporcional.

4. Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a los seis meses podrán solicitar un adelanto de hasta tres meses de salario, limitando esta cantidad a la percepción que le pudiera corresponder como liquidación.

#### **Artículo 15.- COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.**

La cantidad que a fecha 31 de diciembre de 1997, viniera cobrando la persona trabajadora como complemento de antigüedad pasó a denominarse antigüedad consolidada "ad personam". Desde el 1 de enero de 1998 no se devenga retribución alguna por la permanencia en la empresa. El complemento de antigüedad consolidada, que es cotizable a todos los efectos de la Seguridad Social, se actualizará con los porcentajes que se pacten para la revisión salarial de cada ejercicio, y no podrá ser objeto de compensación y absorción con posteriores subidas salariales. Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio que vinieran percibiendo un complemento de antigüedad (5% sobre salario base en periodos de cuatrienios) desde su ingreso en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1997, fecha en la cual quedó extinguido dicho complemento, a partir del 1 de enero de 1998 dejaron de devengarlo, conforme a lo regulado en los anteriores convenios colectivos.

#### **Artículo 16.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Paga de verano. En el mes de julio se abonará una paga equivalente a una mensualidad del salario del Convenio, más la antigüedad consolidada, cuyo devengo es de 1 de Julio al 30 de junio.

Paga de Navidad. Dentro de los quince primeros días de diciembre se abonará una paga equivalente a una mensualidad del salario del Convenio, más la antigüedad consolidada, cuyo devengo coincide con el año natural.

#### **Artículo 17.- PARTICIPACIÓN EN VENTAS O BENEFICIOS.**

Dentro del primer trimestre se abonará en concepto de participación en ventas o beneficios, como mínimo, una paga consistente en el importe de una mensualidad del salario del Convenio, más la antigüedad consolidada, siendo su devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio anterior al que se produce el pago. La empresa podrá prorratear esta paga en las 12 mensualidades, salvo acuerdo con la persona trabajadora.

#### **Artículo 18.- PLUS DE TRANSPORTE.**

El plus de transporte será abonado durante el año 2023 a razón de 89,37 euros mensuales, no devengándose en el mes de vacaciones. El valor anual del plus en el año 2023 será de 983,07 euros.

Desde 1 de enero de 2024 el plus de transporte será abonado a razón de 93,39 mensuales, en once pagas, por no devengarse ni pagarse en el mes de vacaciones. Este plus de transporte se abonará, igualmente, a las personas trabajadoras con contrato formativo. El valor anual del plus en el año 2024 será de 1027,29 euros.

Desde el 1 de enero de 2025 el plus de transporte será abonado a razón de 97,59 euros mensuales, en once pagas, por no devengarse ni pagarse en el mes de vacaciones. Este plus de transporte se abonará, igualmente, a las personas trabajadoras con contrato formativo. El valor anual del plus en el año 2025 será de 1073,49 euros.

#### **Artículo 19.- DIETAS Y VIAJES.**

La persona trabajadora que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una media dieta de 18,77 euros o 55,59 euros si es completa para el año 2023.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una media dieta de 19,62 euros o 58,09 euros si es completa para el año 2024.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una media dieta de 20,50 euros o 60,70 euros si es completa para el año 2025

Las personas trabajadoras que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, esta abonará una cantidad consistente 0,24 euros por kilómetro durante el año 2023, 0,25 euros por kilómetro durante el año 2024 y 0,26 euros el kilómetro durante el año 2025 cantidades sometidas a la normativa fiscal vigente. A los efectos de las cargas fiscales o de cotización a la Seguridad Social, los importes no tributables ni cotizables se regirán por lo establecido en la normativa tributaria, y en concreto por la Orden 3771/2005, de 2 de diciembre, y en las sucesivas normas que durante la vigencia del presente Convenio regulen esta materia.

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

#### **Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada regulada en el artículo 10 del presente Convenio.

No obstante, lo anterior:

- a) Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.
- b) Las horas extraordinarias necesarias para atender imprevistos y siniestros serán consideradas de carácter estructural, siempre que sean derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y que no puedan ser sustituidas por la utilización de personas trabajadoras que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.
- c) 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.
- d) De común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso; estas compensaciones de horas extraordinarias se realizarán acumulándolas en jornadas completas preferentemente.

#### **Artículo 21.- NOCTURNIDAD.**

Las horas nocturnas serán las realizadas entre las 22:00h. y las 8:00h. Estas horas tendrán una retribución específica, consistente en un incremento del 25% sobre el salario base por hora reflejado en las tablas de este convenio. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad, entendiéndose la retribución del párrafo anterior como compensable y absorbible por la preexistente.

## CAPÍTULO IV

## DERECHOS SOCIALES

**Artículo 22.- JUBILACIÓN.**

Se estará a lo establecido en la normativa vigente de aplicación para la Jubilación.

**Artículo 23.- PRENDAS DE TRABAJO.**

A las personas trabajadoras que proceda (almacenes, trastienda, etc.), comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de las empresas 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. No obstante, lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, dicha provisión podrá ser sustituida por una retribución en metálico destinada a tal finalidad. 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 las mismas. La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de vestido o calzado, le facilitará las prendas aquellas y no serán obligatorias mientras no sean suministradas cuantas veces sean necesarias.

**Artículo 24.- ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.**

La empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

- a) En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, hasta el 100% del salario base y antigüedad consolidada.
- b) En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, en los tres primeros días no habrá complemento alguno. Del cuarto al decimoquinto día el complemento será del 70% del salario base y antigüedad consolidada. Del decimosexto día en adelante el complemento será del 80% del salario base y antigüedad consolidada.

En las incapacidades temporales por enfermedad común o accidente no laboral con parte de hospitalización, el complemento será del 100% del salario base y la antigüedad consolidada durante el tiempo que dure la hospitalización.

**Artículo 25.- DESCUENTO EN COMPRAS.**

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 15 por 100 del P.V.P, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con ella convivan. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a juicio de la persona trabajadora, disfrute.

**Artículo 26.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD.**

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente. No obstante, en todo lo no regulado se estará a lo que establezca la legislación vigente.

## CAPÍTULO V

## LICENCIAS

**Artículo 27.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

**27.1.** La persona trabajadora 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. Si el día del enlace hubiese sido hábil para la persona trabajadora computarán desde dicho día y en caso contrario, desde el primer día hábil siguiente al del matrimonio.

2. Tres días hábiles en caso de fallecimiento o intervención quirúrgica que no requiera reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

3. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En cuanto a lo señalado en los apartados 2 y 3 de este artículo en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

4. Un día hábil 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.

5. Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

6. 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 ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

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

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

La persona trabajadora, a instancias de la empresa, deberá preavisar el hecho y demás circunstancias que den lugar a la licencia, con la debida antelación, comunicándolo por escrito. Se exceptúan los casos de urgencia, en los que la persona trabajadora deberá comunicar el hecho a la empresa dentro de la primera jornada de ausencia del trabajo, sin perjuicio de su posterior justificación.

Todas las ausencias no previstas en los números anteriores, se considerarán ausencias no retribuidas, debiendo la persona trabajadora justificar las mismas. En caso de no proceder a la correspondiente justificación se estará a lo dispuesto en el capítulo XIII del presente Convenio. Se exceptúan las motivadas por incapacidad temporal, protección de la maternidad y horas sindicales.

**27.2.** De acuerdo a lo previsto en el artículo 37.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 aportarán, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

## CAPÍTULO VI

## PERMISOS Y EXCEDENCIAS

**Artículo 28.- EXCEDENCIAS.****28.1. EXCEDENCIA FORZOSA.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá:

- a) Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) A 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.

**28.2 EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes. En el supuesto que la persona trabajadora no solicitase el reintegro antes de la finalización de su periodo de excedencia voluntaria, aquella causará baja definitiva en la empresa.

**Artículo 29.- 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.

**Artículo 30. LICENCIA PARA ACOMPAÑAR A HIJOS MENORES DE 12 AÑOS A CONSULTA MÉDICA.**

En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo/a menor de 12 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

- Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Ésta será retribuida, una vez acreditadas las circunstancias.
- Si la asistencia a consulta es programada, y no hubiese sido posible a la persona trabajadora realizarla en horas no coincidentes con su horario laboral del día señalado para ella, dispondrá de un máximo de seis horas al año de licencia retribuida.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que puedan haberse establecido a nivel de empresa.

**Artículo 31.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECIAL**

1. Podrán acceder a estas situaciones de excedencia voluntaria especial, con una duración mínima de dos meses y máxima de cinco años, aquellas personas con al menos tres años de antigüedad, previa solicitud y aceptación por parte de la empresa. La persona trabajadora tendrá una vez finalizada su excedencia un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Se diferencian dos ámbitos de actuación en los que la participación, dedicación e implicación personal generará el derecho a solicitar esta excedencia voluntaria especial:

- Desarrollo personal y profesional: Ámbito que abarcaría aquellas dedicaciones de la persona trabajadora dirigidas a desarrollar y ampliar sus conocimientos, aptitudes y competencias profesionales. Abarcaría actividades de desarrollo personal o perfeccionamiento profesional de carácter oficial y académico en las que la persona ocupe la posición de formado, y sin que pueda mediar relación profesional alguna ni remuneración al respecto.
- Responsabilidad y compromiso social: Ámbito que abarcaría aquellas dedicaciones del trabajador a través de organizaciones no gubernamentales cuyo objeto social vaya dirigido a mejora de la sociedad y el entorno que lo rodea, a promover los valores de convivencia, cooperación y solidaridad, a impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres o a propiciar la dignidad del trabajo. Este ámbito abarcaría tanto aquellas dedicaciones en las que la naturaleza de la relación entre las partes fuese profesional y remunerada como aquellas otras en que dicha naturaleza fuera colaborativa o voluntaria.

3. Esta excedencia voluntaria especial es vinculante para ambas partes en los términos solicitados y concedidos. De otra parte, esta excedencia es esencialmente causal, por lo que decaída la causa objeto de su concesión, la persona trabajadora deberá comunicarlo y solicitar su reingreso en la empresa en un plazo máximo de 15 días naturales. Caso de no efectuarse dicha comunicación, perderá su derecho preferente al reingreso.

## CAPÍTULO VII

### PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

#### **Artículo 32.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA.**

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

La trabajadora embarazada tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, asegurándole el mismo salario y la reincorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

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

**Artículo 33.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO/A.**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

**Artículo 34.- PERMISO DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.**

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de

dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 35.- PERMISO POR LACTANCIA.**

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un máximo de diecisiete días naturales, sin perjuicio de que a nivel de empresa se hayan establecido mejores derechos que deberán ser respetados.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

#### **Artículo 36.- EXCEDENCIA PARA CUIDADO DE HIJOS.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a esta misma excedencia de duración no superior a tres años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Al tratarse de una excedencia finalista, la misma se

concede para la atención personal por la persona trabajadora excedente, y terminará en el mismo momento en que dicha atención personal no sea necesaria. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, y los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia, el cual pondrá fin al que viniera disfrutando. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto de antigüedad y 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 los tres años de duración máxima de la excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

#### **Artículo 37.- PERMISO ESPECIAL NO RETRIBUIDO.**

Aquellas personas trabajadoras que, al menos, seis semanas antes de finalizar la suspensión por nacimiento de hijo/a lo soliciten por escrito y con acuse de recibo, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, que podrán añadir o acumular a la citada suspensión para atender al cuidado del menor. Cumplidos los requisitos anteriormente establecidos el permiso operará de forma automática y su reincorporación se producirá de forma automática a la finalización del mismo.

En caso de que la baja se cubra con un contrato de interinidad, éste podrá abarcar la totalidad del periodo de suspensión del contrato.

#### **Artículo 38.- GUARDA LEGAL.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El horario de disfrute de la reducción arriba mencionada lo fijará la persona trabajadora de forma prioritaria en base a las necesidades que surjan de la guarda legal. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. De igual forma en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. De igual forma, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo del permiso de reducción de jornada prevista en el presente apartado corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, la persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### *DERECHOS SINDICALES*

#### **Artículo 39.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en 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.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

**Artículo 40.- DELEGADOS/AS SINDICALES.**

Podrá establecerse un delegado sindical en aquellas empresas de más de 100 personas trabajadoras. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos/as delegados/as sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

**Artículo 41.- ASAMBLEAS.**

Podrán realizarse asambleas en los locales de la empresa o que aquellos que ésta pudiese proporcionar a estos efectos, siempre fuera de horas de trabajo y dentro de las condiciones y límites contemplados en las disposiciones vigentes.

**Artículo 42.- TABLÓN INFORMATIVO.**

En cada uno de los centros de trabajo las empresas pondrán a disposición de las centrales sindicales y de las personas trabajadoras un tablón de anuncios con fines de información, sin que esto suponga interrupción de jornada laboral. El tablón se situará de forma que, sin estar a la vista del público, sea de fácil localización para el personal.

**Artículo 43.- CUOTAS SINDICALES.**

La empresa podrá descontar, a requerimiento de las personas trabajadoras, las cuotas sindicales en la nómina.

**Artículo 44.- HORAS SINDICALES.**

Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa, delegado/as sindicales o delegado/as de personal. Los Sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de una misma empresa, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los delegados/as miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la respectiva Ley les reconozca en favor de otro u otros delegado/as o miembros del comité. Para que ello surta efecto, la cesión será presentada por escrito, por la dirección del Sindicato del ámbito que corresponda, en la que figurarán los siguientes datos: Nombre del cedente y cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

**Artículo 45.- DERECHOS ADQUIRIDOS.**

A los Comités de Empresa y secciones sindicales se les reconocen los derechos adquiridos que vinieran disfrutando en la actualidad en la empresa.

**Artículo 46.- SECCIONES SINDICALES.**

Las empresas reconocen a las Secciones Sindicales legalmente constituidas como legítimos representantes de los intereses de sus afiliados/as.

**Artículo 47.- COMISIÓN SOBRE VENTAS.**

Lo/as delegado/as sindicales, delegado/as de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas sindicales no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de las comisiones sobre ventas en el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

**Artículo 48.- SANCIONES.**

En caso de sanciones por faltas graves muy graves o despido, antes de que esto se produzca, el empresario deberá comunicarlo a la representación de las personas trabajadoras.

**CAPÍTULO IX****CONTRATACIONES****Artículo 49.- INDEMNIZACIÓN PARA CONTRATACIONES DE DURACIÓN DETERMINADA.**

Para aquellos contratos laborales, superiores a un mes, cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se les establece una indemnización equivalente a 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En el supuesto de que la persona trabajadora, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

**Artículo 50.- ENTREGA DE COPIA DE CONTRATO.**

En el momento de iniciar o prorrogar un contrato de trabajo, la empresa deberá entregar una copia del mismo a la persona trabajadora.

**Artículo 51.- CONTRATACIÓN.****Contratación eventual por circunstancias de la producción y de obra y servicio determinado.**

Se estará en cada momento a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Contratos formativos.****– Contrato de formación en alternancia:**

Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá celebrar con aquellas personas trabajadoras en las que se den las condiciones previstas en dicho artículo, con las siguientes precisiones:

- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicada las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en el presente convenio.
- No se podrán celebrar este tipo de contratos para la formación de conductor/a, auxiliar administrativo, mozo, ordenanza, composturero/a, auxiliar de caja, empaquetador/a, portero/a y personal de limpieza.

La retribución de la persona contratada para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. En empresas o grupo de empresas de más de 50 trabajadores la mejora sobre la retribución legalmente establecida para los contratos para la formación que se pacta en el presente Convenio, podrá ser objeto de compensación con las retribuciones variables establecidas en las empresas. Para ello, las empresas podrán absorber siempre que en cómputo anual la cantidad percibida por los trabajadores por conceptos fijos y variables sea igual o superior al salario pactado en el presente Convenio. No obstante, lo anterior, en el supuesto de que los trabajadores, sumando sus retribuciones fijas y variables en cómputo anual, superen el salario anual aquí establecido para los contratos para la formación, las empresas estarán obligadas a abonar ese exceso de retribución variable.

El número de contratos formativos por centro de trabajo que las empresas podrán celebrar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores Uno  
De 6 a 10 trabajadores: Dos  
De 11 a 25 trabajadores Tres  
De 26 a 40 trabajadores Cuatro  
De 41 a 50 trabajadores Cinco  
De 51 trabajadores en adelante Ocho.

No obstante, lo anterior, no se tendrá en cuenta en el cómputo referenciado a aquellas personas trabajadoras que realicen la formación teórica con los centros de las Organizaciones Empresariales o Sindicales firmantes de este convenio y homologados por el SEPE.

#### **Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

A estos efectos, serán titulaciones reconocidas oficialmente aquellas relativas a Marketing, Ventas, Comercio Internacional, Administración y Gestión Económica Empresarial, o cualquier otra de las referidas en el artículo 11 apartado 3 a) del Estatuto de los Trabajadores. La empresa, junto con el contrato de prácticas establecido y su copia básica, deberá entregar al Comité de empresa o delegados/as de personal una copia del plan de desarrollo profesional individual establecido para estas titulaciones que siempre será adecuado a su formación teórica.

#### **- Contratación a tiempo parcial.**

Las personas trabajadoras que por circunstancias personales justificadas quieran modificar su jornada ya sea de tiempo completo a parcial, o rebajar las horas iniciales de su contrato parcial (sea en horas al día o a la semana o en días a la semana o al mes). En el caso de que hubiese acuerdo, se procederá a la conversión del contrato a tiempo parcial, respetándose, en todo caso, el carácter temporal o indefinido que tuviese el contrato precedente.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras que presten servicios regularmente más de tres días a la semana deberá ser de veinte horas de promedio semanal.

Se podrá pactar la realización de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias desde 1 de enero de 2025 podrá alcanzar hasta el 45 % de las horas ordinarias contratadas, y para que sean exigibles para la persona trabajadora deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal.

En contratos a tiempo parcial inferiores a 20 horas de promedio semanal, a partir de 1 de enero de 2026 y en las anualidades sucesivas a ésta, la empresa tendrá la obligación de ofrecer la consolidación a la persona trabajadora a tiempo parcial el 50 % de las horas complementarias realizadas en términos de promedio anual en el ejercicio anterior. Dicho ofrecimiento de consolidación deberá ser expreso y por escrito. En el caso de contratos iguales o superiores a 20 horas semanales de promedio, la consolidación alcanzará el 30 % de las realizadas.

La empresa podrá desde 1 de enero de 2025 ofrecer a los trabajadores a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan a tiempo completo. De esta circunstancia, darán traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### **- Contratación indefinida.**

Las partes firmantes del presente Convenio promoverán la estabilidad en el empleo a través de la contratación indefinida como herramienta fundamental para conseguir una mayor profesionalización de las personas trabajadoras. Es voluntad de las partes potenciar la conversión

de contratos temporales en indefinidos a su vencimiento para conseguir una mayor implicación en el trabajo de las personas y una mayor productividad.

- **Compromiso de contratación de personas trabajadoras con discapacidad.**

Las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean personas trabajadoras con discapacidad, reservando al menos la mitad de estas plazas a personas trabajadoras con discapacidad psíquica. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

**Artículo 52. SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS ECONÓMICAS.**

Las empresas cuya situación económica exija una reducción temporal o definitiva de su plantilla podrán acogerse a los procedimientos regulados en los artículos 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 53.- CESE VOLUNTARIO.**

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 sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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, excepto durante el período de prueba, o cuando se trate de contratos de duración igual o inferior a un mes.

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, o cuando se trate de contratos de duración igual o inferior a un mes, o de contratos de interinidad.

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

**Artículo 54.- PERÍODO DE PRUEBA.**

El ingreso de las personas trabajadoras 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 en el Artículo 71

Grupo III, IV, V Cuatro meses

Grupo II Dos meses

Grupo I Veinte días

No obstante, lo anterior, en los contratos de duración determinada dicho período de prueba no podrá ser superior a un tercio de la duración de aquellos.

**Artículo 55.- CESIÓN O TRASPASO DE EMPRESA**

El traspaso o venta de las empresas no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario o empresaria obligado/a a mantener, como mínimo, las condiciones económicas, sociales y laborales que las personas trabajadoras venían disfrutando. De los cambios que se produzcan deberán darse notificación a los representantes de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO X

## SALUD LABORAL

**Artículo 56.- SEGURO DE ACCIDENTE.**

Las empresas, siempre y cuando no tuvieran contratado o cubierto este seguro, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este convenio, a concertar un Seguro de accidente laboral que cubra el riesgo de muerte, incapacidad Permanente total, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, por una cobertura mínima de 6.010,12 euros. A instancia de los representantes legales de los trabajadores o Sindicatos firmantes del Convenio, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

**Artículo 57.- SALUD LABORAL.****A) OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

Las empresas afectadas por el presente convenio aplicarán las medidas de Prevención de Riesgos Laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Tener en cuenta la evolución de las técnicas.
5. La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
6. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
7. Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Todas las empresas, y a través de las Mutuas Patronales, efectuarán a todas las personas trabajadoras (con independencia del número de las mismas que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual, voluntario para los trabajadores/as.

Para las personas trabajadoras que realicen trabajos en pantallas, o tengan que hacer esfuerzos físicos, las revisiones serán cada seis meses y tendrá carácter voluntario para los trabajadores/as.

**B) OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

1. Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación, y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
  - Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que se desarrolle su actividad.
  - Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
  - Utilizar correctamente, y en su caso informar del mal funcionamiento, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

**C) DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.**

1. Los delegados/as de Prevención son los/as representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Para su designación y competencias se estará lo establecido en el Artículo 35 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, legislación concordante y acuerdos establecidos dentro de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

**D) COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD.**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en las empresas y/o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los/as delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de Prevención, de la otra.

**E) INCUMPLIMIENTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refiere el apartado B del presente artículo tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO XI****FORMACION Y PROMOCION EN EL TRABAJO****Artículo 58.- ELECCION DE TURNO.**

Aquellas personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así este instaurado en la empresa.

**Artículo 59.- FORMACIÓN.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje, impartidos por las patronales y/o sindicatos firmantes de este Convenio, previa comunicación a la empresa con, al menos, siete días de preaviso.

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

La coincidencia con la jornada laboral habitual de la persona trabajadora será, como máximo, de una hora y treinta minutos diarios en la formación continua voluntaria.

Se establece un máximo de 60 horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas por las personas trabajadoras asistentes a los cursillos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y la cualificación profesional de las personas trabajadoras del sector, asumen los contenidos íntegros de la actual regulación del subsistema de formación para el empleo y los acuerdos nacionales existentes.

Al efecto de facilitar el acceso de las personas trabajadoras y empresas a sus medios y que la formación del sector esté adaptada a la actualización necesaria de la competitividad de las empresas y de las cualificaciones del personal a su servicio, constituirán una Comisión Paritaria sectorial de formación continua en el ámbito del convenio.

## CAPÍTULO XII

### PLANES DE IGUALDAD

#### **Artículo 60. OBJETIVOS SECTORIALES EN MATERIA DE IGUALDAD.**

Las organizaciones firmantes, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, han acordado establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Asimismo, han acordado remitir a la Comisión Mixta facultades para facilitar la implantación de los planes y medidas de Igualdad.

#### **Artículo 61. PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCION DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.**

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará 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 para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de lo dispuesto este apartado se estará a los plazos fijados en la legislación vigente.

#### **Artículo 62. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O SEXUAL.**

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007) y salvo que se hubiese pactado a nivel de empresa un Protocolo propio, las empresas del sector se adhieren específicamente al Protocolo pactado a nivel sectorial en el Acuerdo Marco de Comercio a nivel estatal.

**Artículo 63. TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 19 de este convenio.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VI. A los efectos de dar una especial protección y apoyo a las mujeres, quienes pueden verse necesitadas de asistencia médica, por circunstancias derivadas de violencia machista, se considerará, por la asistencia al consultorio médico, y con justificante del correspondiente facultativo, en horas coincidentes con su jornada laboral, el tiempo indispensable necesario, como licencia retribuida.

VII. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

**CAPITULO XIII****COMISIÓN PARITARIA****Artículo 64. CONSTITUCIÓN.**

Se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio Colectivo, así como los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio.

Dicha Comisión se constituirá formalmente a la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria estará constituida por seis personas por la parte empresarial y por seis personas de los Sindicatos.

Las partes elegirán un/a Presidente/a y un/a Secretario/a que serán rotativos cada seis meses.

Las partes podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por las partes. Seis en representación de la Patronal y seis en representación de los Sindicatos.

Asimismo, se entenderá válidamente constituida cuando estén presentes un miembro de cada una de las Organizaciones Empresariales firmantes, y otro miembro por cada una de las Organizaciones Sindicales también firmantes.

#### **Artículo 65.- ATRIBUCIONES**

- A. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que se han enumerado en el Artículo anterior.
- B. Vigilancia de lo pactado y todo aquello que de mutuo acuerdo le sean conferido a las partes.
- C. Impulsar y desarrollar planes de formación profesional, así como la creación de una escuela (Instituto, Fundación, etc.) en el que estén integrados los firmantes del convenio.
- D. Impulsar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- E. Aprobar anualmente las tablas salariales en cumplimiento del Art. 14 del presente convenio colectivo.
- F. Adaptación del Acuerdo para la estabilidad del empleo y la negociación colectiva.

A efectos de plantear los diversos conflictos, estos serán sometidos a las partes firmantes del Convenio Colectivo, siendo estos por duplicado con acuse de recibo. Asimismo, se enviará copia a la empresa o empresas afectadas, así como a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto de la mayoría absoluta.

Las partes se comprometen a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de presión sin previo sometimiento a la Comisión de Seguimiento que se nombra al efecto. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes, deberán hacer declaración de conflicto colectivo.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 1.994, o normativa que lo sustituya.

A los efectos de comunicaciones con la Comisión Paritaria se establecen los siguientes correos electrónicos de cada una de las organizaciones:

ACOTEX ( [acotex@acotex.org](mailto:acotex@acotex.org) ) ACITEX ( [administración@copyme.org](mailto:administración@copyme.org) ) CC. OO. SERVICIOS DE MADRID ( [comerciotextil.madrid@servicios.ccoo.es](mailto:comerciotextil.madrid@servicios.ccoo.es) ) y FESMC UGT MADRID ( [jmcasero@madrid.ugt.org](mailto:jmcasero@madrid.ugt.org) )

### CAPÍTULO XIV

#### *RÉGIMEN DISCIPLINARIO*

#### **Artículo 66.- SANCIONES**

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 una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**A. FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
5. 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.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

**B. 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 de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras 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.

**C) 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 en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquiera 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 la de 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. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador 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 al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y toxicomanía manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, si repercuten negativamente en el trabajo.
14. Disminución continuada y voluntaria en el 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.

#### **Artículo 67.- RÉGIMEN DE SANCIONES.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

- Faltas Leves: Amonestación Verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
- Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Faltas muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

No obstante, lo anterior, el reconocimiento de la sanción por parte del trabajador supondrá automáticamente la reducción de un 50% de la suspensión de empleo y sueldo consecuencia de dicha sanción.

#### **Artículo 68.- 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CAPÍTULO XV****ESTRUCTURA PROFESIONAL****Artículo 69.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Las personas trabajadoras 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.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

**Artículo 70.- FACTORES DE VALORACIÓN.**

Los factores, que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son 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.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración y a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta cincuenta trabajadores), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, este es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y responda de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructural de dichas empresas.

**Artículo 71.- GRUPOS PROFESIONALES****GRUPOS PROFESIONALES EN EMPRESAS DE CINCUENTA O MÁS TRABAJADORES:****GRUPO PROFESIONAL I.**

- Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de independencia 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 que desempeña.

**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 graduados escolar, formación profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria.

**GRUPO PROFESIONAL III.**

- Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma 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 equivalente al bachillerato unificado polivalente, formación profesional de segundo grado o bachillerato o formación profesional de grado medio.

**GRUPO PROFESIONAL IV.**

- Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas y 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 y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta 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" (están comprendidos en este grupo "0" aquellas personas que ejercen funciones de alta 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 V.**

- 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 estructuras productivas 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, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

**GRUPOS PROFESIONALES EN EMPRESAS DE HASTA CINCUENTA TRABAJADORES:****GRUPO PROFESIONAL I.**

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.

Nivel de asimilación. Grupo profesional I anteriormente descrito.

#### GRUPO PROFESIONAL II.

Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico-superior.

Nivel de asimilación. Grupos profesionales II y III anteriormente descritos.

#### GRUPO PROFESIONAL III.

Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

Nivel de asimilación. Grupos profesionales IV anteriormente descritos.

### CAPÍTULO XVI

#### *DISPOSICIONES ADICIONALES*

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios 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, de 11 de julio de 2018 o normativa que lo sustituya.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se equipará la situación de pareja de hecho a la del matrimonio siempre que aquélla se encuentre debidamente inscrita en el registro legalmente constituido al efecto.

### ANEXO I

#### **ACOSO MORAL**

Se introduce la siguiente redacción para la penalización del acoso moral: “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 o físico en el ámbito laboral señalado es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

Es una actuación por la que un superior aísla a una persona trabajadora sometiéndola a la anulación de su capacidad profesional y el 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, el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, existiendo una relación asimétrica de poder.

A efectos de paliar el acoso moral, la comisión paritaria del Convenio trabajará para formalizar una declaración de principios en el sentido de respeto mutuo y persecución del acoso moral, tanto a nivel de personas trabajadores entre sí, como con su relación con el empresario, que será distribuido entre las empresas y las personas trabajadoras.

### PLAN 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 las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

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. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

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 y trabajadoras 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.
- 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, las empresas realizarán un diagnóstico de situación 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 y trabajadoras, 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 anuales 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 vertical 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 puestos 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras, 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.

F) 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.

## ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2023

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023	SALARIO HORA 2023
I	1.250,03	18.750,45	10,51
II	1.167,48	17.512,20	9,82
III	1.104,02	16.560,30	9,28
IV	1.069,80	16.047,00	8,99
V	1.040,50	15.607,50	8,75
VI	1.001,48	15.022,20	8,42
VII	1.001,48	15.022,20	8,42
VIII	1.001,48	15.022,20	8,42
<b>PLUS DE TRANSPORTE Y DIETAS</b>			<b>X 11 MESES</b>
Plus de Transporte			983,07
Media Dieta			18,77
Dieta completa			55,59

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024**

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024	SALARIO HORA 2024
I	1.306,28	19.594,20	10,98
II	1.220,02	18.300,30	10,26
III	1.153,70	17.305,50	9,70
IV	1.117,94	16.769,10	9,40
V	1.087,32	16.309,80	9,14
VI	1.046,55	15.689,25	8,80
VII	1.046,55	15.698,25	8,80
VIII	1.046,55	15.698,25	8,80

PLUS DE TRANSPORTE Y DIETAS	AÑO 2024	X 11 MESES
Plus de Transporte	93,39	1.027,29
Media Dieta	19,62	
Dieta completa	58,09	

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025**

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL 2025	SALARIO BASE ANUAL 2025	SALARIO HORA 2025
I	1.365,06	20.475,90	11,48
II	1.274,92	19.123,80	10,72
III	1.205,62	18.084,30	10,14
IV	1.168,25	17.523,75	9,82
V	1.136,25	17.043,75	9,55
VI	1.093,64	16.404,60	9,20
VII	1.093,64	16.404,60	9,20
VIII	1.093,64	16.404,60	9,20

PLUS DE TRANSPORTE Y DIETAS	AÑO 2025	X 11 MESES
Plus de Transporte	97,59	1.073,49
Media Dieta	20,50	
Dieta completa	60,70	

**ANEXO III**
**TABLA INFORMATIVA DE EQUIVALENCIA**

EXTINTAS CATEGORÍAS LABORALES Y LOS GRUPOS PROFESIONALES REGULADOS EN EL PRESENTE CONVENIO

CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL
Personal de limpieza	Grupo II	VIII
Composturero/a	Grupo II	VII
Zurcidor/a	Grupo II	VII
Empaquetador/a	Grupo II	VII
Portero/a	Grupo II	VII
Ordenanza	Grupo II	VII
Mozo	Grupo II	VII
Ayudante de oficio	Grupo II	VII
Ayudante de cortador	Grupo II	VII
Telefonista	Grupo III	VII
Cobrador/a	Grupo III	VII
Auxiliar administrativo	Grupo III	VI
Auxiliar de caja	Grupo III	VI
Ayudante de Dependiente	Grupo III	VI
Cajero/a *	Grupo III	V
Dependiente/a*	Grupo III	V
Oficial de Primera	Grupo IV	V
Rotulista	Grupo IV	V
Contable	Grupo IV	V
Oficial administrativo	Grupo IV	V
Conductor/a	Grupo IV	V
Corredor de plaza	Grupo IV	V
Visitador/a	Grupo IV	V
Viajante	Grupo IV	V
Cortador/a	Grupo IV	IV
Escaparartista	Grupo IV	IV

CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL
Dibujante	Grupo IV	IV
Encargado/a de establecimiento	Grupo V	III
Jefe/a de taller	Grupo V	III
Jefe/a de sección	Grupo V	III
Jefe/a de Grupo	Grupo V	III
Jefe/a de almacén	Grupo V	III
Jefe/a sucursal	Grupo V	III
Encargado General	Grupo V	II
Jefe/a de Administración	Grupo V	II
Jefe/a de Personal	Grupo V	II
Jefe/a de Ventas	Grupo V	II
Jefe/a de Compras	Grupo V	II
Jefe/a de División	Grupo V	I
Gerente	Grupo V	I
Director/a	Grupo V	I

En los dos casos (Cajero/a y Dependiente/a) mayores de 22 años y que a su vez tengan más de dos años de experiencia en el sector.

(03/2.952/24)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo alcanzado entre la representación empresarial y la representación social del Convenio Sectorial del Comercio Textil y los representantes legales de sus trabajadores (código número 28000795011982).*

Examinado el Acuerdo alcanzado entre la representación empresarial del Convenio Sectorial del Comercio Textil y la representación social de 17 de noviembre de 2025, por el que se negocian medidas efectivas de igualdad e inclusión de las personas LGTBI para el sector del comercio textil, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Acuerdo de Modificación 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 28 de noviembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## ACUERDO SOBRE MEDIDAS EFECTIVAS DE IGUALDAD E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

### 1.- Preámbulo

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

### 2.- Marco legal.

El presente protocolo se sustenta en los derechos fundamentales reconocidos por:

- La Constitución Española (arts. 10, 14 y 35)
- El Estatuto de los Trabajadores (arts. 4 y 17)
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (riesgos psicosociales),
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que la desarrolla. (texto propuesto por UGT).

### 3.- Partes intervinientes.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la comisión negociadora del convenio colectivo sectorial de comercio textil de la Comunidad de Madrid vigente para el periodo 2022-2025 y como modificaciones del mismo, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

El presente Acuerdo se formaliza al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se registrará en REGCON como modificación parcial del contenido del convenio colectivo.

### 4.- Objeto de las medidas.

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaura e implanta en el sector de comercio textil un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, así como la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva y que contribuyen a la prevención frente al acoso y cualquier tipo de violencia.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso laboral contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso del sector con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### **5.- Ámbito subjetivo de aplicación**

Las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla. Las partes recomendarán que sean tenidas en cuenta por todas las empresas con plantilla inferior y que las apliquen voluntariamente.

El Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso será aplicable a las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, excepto si tuvieran uno específico o hubiesen integrado la protección frente al acoso al colectivo LGTBI en un protocolo más amplio como puede ser el que abarque distintos centros de trabajo de distintas provincias a las que se les aplique convenios diferentes.

### **MODIFICACIONES AL ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO**

#### **Igualdad de trato y no discriminación.**

Se incorporará al **artículo 6 del Convenio colectivo** como tercer párrafo el siguiente texto:

“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, referidos en el párrafo precedente.”

#### **Atribución de competencias de la Comisión paritaria.**

Se incorporará al artículo 66 del convenio colectivo como apartado g) el siguiente texto:

- g) Velar por el cumplimiento de lo pactado en materia de medidas de igualdad e inclusión de las personas LGTBI en el sector y difundir las buenas prácticas en la materia.

#### **Régimen disciplinario.**

Se incorporarán al **artículo 66 del convenio colectivo** los siguientes modificaciones y nuevos párrafos con calificación de faltas muy graves:

- El apartado 10 queda redactado como sigue: “10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica o como represalia por haber presentado queja o denuncia para evitar la presunta víctima su discriminación, supondrá una circunstancia agravante de aquella.”
- Se incorpora un apartado 10 bis del siguiente tenor literal: “10 bis. La violación de la confidencialidad de la persona LGTBI que hubiera comunicado su condición en virtud de denuncia por posible acoso o en el marco del ejercicio de sus derechos establecidos en este Protocolo.”

### **CAPITULO XVII. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE PERSONAS LGTBI**

#### **Acceso al empleo.**

- Se garantiza en todos los procesos de selección de personal y contratación la igualdad real y efectiva entre las personas candidatas con independencia de su orientación sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

- Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo.
- Se garantizará la preservación del derecho a la intimidad de las personas, evitando las preguntas invasivas con la vida personal y familiar, orientación sexual y/o expresión de género y características sexuales, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

**Clasificación y promoción profesional.**

- Se garantiza la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en el desarrollo y promoción profesional.
- Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia de su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

**Sensibilización y lenguaje inclusivo.**

Se garantiza la utilización de lenguaje inclusivo desprovisto de sesgos y estereotipos en todas las comunicaciones de la empresa, tanto de carácter interno (circulares, correos, etc.) como en sus comunicaciones externas.

Las empresas difundirán entre sus personas trabajadoras los contenidos del presente acuerdo de medidas, las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, así como los medios existentes para prevenir y perseguir el acoso por la condición LGTBI.

**Formación en materia LGTBI.**

Las empresas que den empleo a más de cincuenta personas trabajadoras integrarán en sus 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 en la no discriminación. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La formación irá dirigida a toda la plantilla y se priorizará la dirigida a los miembros de la comisión instructora del Protocolo de prevención del acoso, quienes sean responsables de procesos de selección, contratación, promoción, etc. La participación en la formación ofrecida por la empresa será para estos colectivos obligatoria.

**Confidencialidad.**

La empresa tratará con la máxima confidencialidad los datos relativos a la orientación sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Especial atención se prestará a esta materia en la gestión de los Protocolos de actuación frente al acoso y en el periodo en el que la persona haya solicitado legalmente el cambio de nombre y género (siempre que hubiera comunicado a la empresa tal circunstancia).

**Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.**

- Se garantiza el fomento de ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.
- No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, y en caso de producirse dichos comportamientos se aplicará el régimen disciplinario previsto en este convenio colectivo.
- En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por lgtbifobia como un riesgo para la salud.

**Permisos y beneficios sociales.**

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezca este convenio colectivo o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI****Declaración de principios.**

El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de las personas LGTBI en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

**Ámbito de aplicación.**

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

**Definiciones.**

De acuerdo con lo dispuesto en la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de

comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

- Referirse a una mujer transexual/ hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.

#### **Principios rectores y garantías del procedimiento**

- Se garantiza el respeto y la protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Todo el que intervenga en el procedimiento tiene la obligación de guardar la confidencialidad y no transmitirá ni divulgará información sobre el contenido de las denuncias presentadas ni resueltas.
- Se garantiza la audiencia imparcial y trato justo para todos los implicados.
- La víctima estará protegida frente a posibles represalias, incluidas las amenazas y tentativas de represalia, ampliándose dicha protección a quienes comparezcan como testigos, ayuden o participen de cualquier forma en la investigación de la denuncia.
- Se garantiza la restitución a la víctima de sus condiciones laborales si el acoso se hubiera concretado en una modificación de las mismas, siempre que así lo solicite.
- Se concederá un plazo de audiencia a la persona denunciada para alegar y presentar las pruebas que considere oportunos.

#### **Procedimiento de actuación.**

Sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material, el procedimiento sectorial de actuación en materia de acoso y violencia contra las personas LGTBI atenderá a los siguientes principios:

#### **A) DENUNCIA.**

El procedimiento se inicia por la denuncia de la víctima o por persona autorizada expresamente por ella, presentada a través del canal de denuncias que tenga establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

#### **B) MEDIDAS CAUTELARES.**

Desde que se reciba la denuncia, en los términos previstos en el apartado anterior, la empresa adoptará las medidas cautelares o preventivas que estime pertinentes desde el primer momento en protección de la presunta víctima.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera expresa.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente en el plazo máximo de cinco días hábiles a la Comisión Instructora (si pudiera ser constituida), que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

#### **C) INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN DEL POSIBLE ACOSO.**

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención.

La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por dos representantes de la Dirección de la empresa y por un representante de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

En grandes empresas, podrá acordarse, ampliar su número hasta un máximo de cinco integrantes. La comisión instructora por unanimidad podrá acordar encargarle la instrucción a un tercero experto e independiente de las partes.

La Representación Legal de las personas trabajadoras que participe en la CI, contará con el tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, siendo este considerado tiempo efectivo de trabajo sin cargo al crédito sindical.

Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI en el marco del Plan de formación de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, no podrá formar parte de dicho procedimiento y se sustituirá por la parte a la que represente en la comisión.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

En el caso de las empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras, se efectuará llamamiento para participar en la comisión instructora a un representante designado por los sindicatos firmantes de este acuerdo o bien, si así lo decide la víctima, se llamará a otra persona designada por ella como asesor de la misma.

En caso de ser designado de esta forma incumbirán a la persona designada en representación de la persona trabajadora los mismos deberes y obligaciones hasta aquí fijados para los representantes legales.

#### **D) DESARROLLO DEL PROCESO DE INSTRUCCIÓN**

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa.

De todas las testimoniales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la presunta víctima.

#### **E) RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE.**

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 30 días, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime.

En dicho informe se incluirá la descripción de los hechos, la investigación practicada, la valoración del asunto, las medidas preventivas practicadas y en el caso de apreciar indicios de acoso la propuesta de apertura de expediente sancionador, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor de conducta constitutiva de acoso", o "no autor de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH y se dará cuenta, protegiendo la intimidad de los intervinientes, a la representación legal de las personas trabajadoras y a los órganos de prevención y salud en el trabajo.

#### **E) FINALIZACIÓN DEL PROTOCOLO.**

##### **E.1 Cuando se constate la existencia de acoso.**

La Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección adoptará medidas de protección de la víctima adecuadas a lo dicho por la comisión instructora en su informe, incluida siempre que fuera posible evitar la convivencia del acosador/a con la víctima en el mismo entorno laboral.

**E. 2 Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación.**

Se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En todo caso, la Dirección de la empresa establecerá un seguimiento de la situación subsiguiente especialmente en el plazo de los treinta días posteriores a finalizar el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

**G) COORDINACION EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO.**

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero pertenezca a la de una empresa usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a una empresa contratada, subcontratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada a través de los mecanismos previstos en la materia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicha protección en este caso será aplicable desde el mismo momento que haya que adoptar medidas cautelares.

(03/20.093/25)

