ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

641/26

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

A N U N C I O

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el **Convenio Colectivo sectorial de Dependencia Mercantil** de la Provincia de Almería, Código Convenio 04000175011982 suscrito con fecha 9 de febrero de 2026, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora ,y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En Almería, a 6 de marzo de 2026.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE DEPENDENCIA MERCANTIL

TITULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Servicios de CC.OO. Andalucía y el Sindicato Provincial de Servicios para la Movilidad y el Consumo de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Federación Provincial de Comercio de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio colectivo.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

TITULO II.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.- Ámbito funcional.

Estarán incluidas en el presente Convenio las empresas cuya actividad, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detall o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Ordenanza de Comercio y que no hubieran excluido por Convenio Colectivo o acuerdo la aplicación de la misma.

Quedan excluidas las empresas cuya actividad consista en la venta de artículos textiles, así como aquellas otras que, por razón de sus características concretas, les sea de aplicación otro convenio específico.

Artículo 4.- Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

Lo contenido en el presente Convenio no será de aplicación a las personas que se encuentran comprendidas en algunos de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Almería y su Provincia.

Artículo 6.- Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración se establece por el periodo de TRES AÑOS, contado a partir de 1º de enero de 2025, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de julio de 2025.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

Se establece como plazo para hacer efectivos los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio, de los dos meses siguientes al de su publicación en el B.O.P.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales, al no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su terminación, mediante escrito dirigido a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo autónomo de la Junta de Andalucía y a la otra parte.

No obstante lo anterior, los conceptos económicos, en su caso, serán negociados anualmente para su efectividad a partir de 1º de enero de cada año de prórroga. En dicha revisión salarial se tendrá como referencia lo dispuesto en Acuerdo Marco, si llegase a pactarse, o el I.P.C. previsto para el año de referencia.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales de igual forma.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas empresas afectadas, que impliquen en su conjunto y en cómputo anual condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieren disfrutándolas.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

TITULO III.- RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 11.- Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc.

Horario en fiestas. Sin que ello implique reducción de la jornada ordinaria prevista en este artículo, mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, entre la empresa y las personas trabajadoras, se podrá establecer un horario especial, de 9,00 a 15,00 horas, para las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre, así como para los días en que se celebre la Feria y Fiestas de la localidad.

En todo caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

Jornada en contratos a tiempo parcial. La jornada de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial cuya duración no exceda de tres horas diarias será continuada, salvo que, mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, se establezca jornada partida, en cuyo caso la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el importe total del plus de convenio (antiguo plus de transporte) fijado en el artículo 20 bis del presente convenio.

Artículo 12.- Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de un periodo anual de vacaciones mínimo de TREINTA DIAS NATURALES. Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen la persona trabajadora y la empresa, pudiendo las personas trabajadoras establecer un orden rotativo para el disfrute de las mismas.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base y, en su caso, los aumentos periódicos por años de servicio y el plus consolidado.

Si la persona trabajadora lo solicita con una semana de antelación al comienzo del disfrute de las vacaciones, tendrá derecho a percibir adelantadamente el 75% de la retribución correspondiente a la totalidad de las vacaciones.

En todo caso las vacaciones se disfrutarán en el año en curso, no pudiendo comenzar en sábado, domingo, festivo o día de descanso.

A partir de 10 personas trabajadoras por centro de trabajo, el 50% de la plantilla del centro podrá disfrutar las vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre a elección de la empresa, siendo rotativo en cuanto a las personas trabajadoras afectadas.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto en cuanto éste mantenga su vigencia y redacción actual, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo derivado del descanso por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del descanso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

A petición de la persona trabajadora, este podrá unir a los días de permiso por matrimonio hasta el cincuenta por ciento de sus vacaciones anuales, tanto con carácter previo como posterior a las fechas de disfrute de dicho permiso.

Artículo 13.- Licencias.

El personal del presente Convenio, tendrá derecho a licencia, con sueldo, en cualquiera de los casos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Este permiso no será aplicable retroactivamente para aquellas personas trabajadoras que ya hayan declarado a la empresa dicho estatus con anterioridad a la firma de este Convenio colectivo.

En el supuesto que las parejas de hecho contraigan matrimonio con posterioridad con la misma persona, no tendrán derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente por la constitución de pareja de hecho. A estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad de este.

b) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal de la persona trabajadora, hasta seis días.

En este supuesto se incluye la necesidad de atender a los hijos/as menores de tres años, en caso de enfermedad de estos, siempre que se aporte justificación extendida por el facultativo que le atienda.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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.

d) Por el fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando con tales motivos la persona trabajadora necesite hacer desplazamiento al efecto, el permiso será de cinco días.

Por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando, con tales motivos, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

e) Fallecimiento de parientes de tercer grado, un día.

f) Traslado del domicilio habitual, un día.

g) De conformidad con el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

Al respecto, se observarán las siguientes normas:

1º.- En los casos a que se refiere el apartado b) se otorgará la licencia demostrada la indudable necesidad, sin perjuicio de lo expuesto anteriormente.

2º.- La concesión de las licencias corresponde a la empresa o a la persona en quién delegue en el caso a que se refiere el apartado a) y al jefe inmediato del solicitante, si lo hubiere, en los demás apartados. En los supuestos recogidos en los apartados b y f antes indicados, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse a la persona

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

trabajadora que alegue causas que resulten falsas, salvo en los supuestos de adquisición de bienes o servicios previstos en el apartado b), en cuyo caso la persona trabajadora lo pondrá en conocimiento de la empresa, con al menos tres días de antelación respecto de la fecha prevista, pudiendo la dirección de la misma variar ésta, atendiendo a las necesidades del proceso productivo, aplazando su disfrute hasta un máximo de tres días. En el caso de matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud. En todos los casos incluidas las prórrogas se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

3º.- En todos los casos, incluidas las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Así mismo, será obligación de la persona trabajadora acreditar el hecho causante de la licencia o permiso y su subsistencia, análoga al número de días de disfrute. Se establece un plazo de 15 naturales para la acreditación del hecho causante y del número de días de disfrute por parte de la persona trabajadora.

4º.- No se descontarán a ningún efecto las licencias reguladas en el presente artículo.

Artículo 14.- Persona trabajadora estudiante.

La persona trabajadora que tenga acreditada su asistencia a cursos oficiales autorizados u homologados por el Ministerio de Educación y Ciencia o cualquier otro organismo con competencia para ello, tendrá derecho a salir del centro de trabajo media hora antes del cierre del comercio.

Esta licencia sólo podrá afectar a un diez por ciento de la plantilla como máximo. La empresa podrá exigir justificantes de asistencia y aprovechamiento.

Cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa.

Artículo 15.- Falta al trabajo.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive por detención de la persona trabajadora tanto por causa sindical como por causa criminal, si en los dos casos es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción de ningún tipo. En ambos supuestos los días de falta se considerará licencia no retribuida.

TITULO IV.- RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 16.- Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, así como, en su caso, por las percepciones de carácter no salarial a las que cause derecho, en jornada normal de trabajo.

La totalidad de los conceptos retributivos que figuran en el presente título, están referidos a las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada normal y completa de trabajo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial, percibirán las retribuciones en proporción al tiempo trabajado. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas.

Artículo 17.- Rendimiento mínimo.

Dadas las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en las actividades encuadradas en el presente Convenio, por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad comercial de la localidad.

No obstante, las empresas dentro de su peculiar organización podrán establecer dichos rendimientos.

Artículo 18.- Incentivos.

Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimientos y la persona trabajadora exceda del mínimo fijado, percibirá la prima o incentivo que previamente se establezca.

A estos efectos, será necesario que las condiciones y el procedimiento sean acordados entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto entre la empresa y las personas trabajadoras.

I.- PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 19.- Salario base.

Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la tabla de salarios de los Anexos I, II, III y IV, columna a), para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio colectivo.

Artículo 20.- Plus de asistencia.

Con esta finalidad, todas las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 35,15 euros brutos mensuales durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025. En caso de no asistencia al trabajo, se descontarán de la cantidad indicada 1,41 euros brutos, por día laborable, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y 30 de junio de 2025.

Desde el 1 de julio de 2025, todas las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 36,20 euros brutos mensuales. En caso de no asistencia al trabajo, se descontarán de la cantidad indicada 1,45 euros brutos, por día laborable.

Durante el año 2026, todas las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 37,29 euros brutos mensuales. En caso de no asistencia al trabajo, se descontarán de la cantidad indicada 1,49 euros brutos, por día laborable.

Durante el año 2027, todas las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 38,41 euros brutos mensuales. En caso de no asistencia al trabajo, se descontarán de la cantidad indicada 1,53 euros brutos, por día laborable.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

Artículo 20 bis.- Plus de convenio (antiguo plus de transporte).

Se establece un plus de convenio con una cuantía anual de 1437,22 euros brutos (119,77 euros/mes), que se abonará en doce mensualidades de forma proporcional al tiempo efectivo trabajado durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025.

Desde el 1 de julio de 2025, la cuantía anual del plus de convenio será de 1480,34 euros brutos (123,36 euros/mes), que se abonará en doce mensualidades de forma proporcional al tiempo efectivo trabajado.

Durante el año 2026, la cuantía anual del plus de convenio será de 1524,75 euros brutos (127,06 euros/mes), que se abonará en doce mensualidades de forma proporcional al tiempo efectivo trabajado.

Durante el año 2027, la cuantía anual del plus de convenio será de 1570,49 euros brutos (130,87 euros/mes), que se abonará en doce mensualidades de forma proporcional al tiempo efectivo trabajado.

La cuantía del plus de convenio es única para todas las personas trabajadoras, devengándose en cada una de las doce mensualidades ordinarias y su cuantía será proporcional a la jornada laboral realizada por la persona trabajadora. No obstante lo anterior, se reconoce, como condición más beneficiosa, el derecho adquirido de aquellas personas trabajadoras que, a la fecha de publicación del presente Convenio colectivo, venían percibiendo el antiguo plus de transporte en su cuantía íntegra, a pesar de tener una jornada de trabajo inferior, de continuar percibiendo el plus de convenio de forma íntegra también, a pesar de tener una jornada de trabajo inferior.

I.1.- Complementos personales.

Artículo 21.- Aumentos periódicos por años de servicio.

Con efectos de 1º de enero de 1995, el complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa quedó fijado en seis cuatrienios, como máximo.

El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento será la cuantía que figura en la columna b) del cuadro de retribuciones de los anexos I, II, III y IV al Convenio.

Sin perjuicio de lo que resulte de la negociación de un nuevo Convenio colectivo, con efectos de 1º de enero de 2015, el módulo para el cálculo y abono de dicho complemento será la cuantía que figura en la columna b) del cuadro de retribuciones de los anexos I, II, III y IV del Convenio.

Lo dispuesto en el párrafo primero se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aspirantazgo o aprendizaje, comenzando a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumpla el cuatrienio.

Artículo 22.- Plus consolidado.- (sustituye al complemento a la protección familiar).

Como consecuencia de lo pactado en el convenio suscrito para los años 1998-1999 sobre el concepto económico “complemento a la protección familiar”, en el que las partes firmantes acordaron la supresión definitiva del concepto y tratamiento de dicho complemento, tanto en los aspectos normativos como retributivos, que hasta el 31 de diciembre de 1999 se contemplaban y aplicaban, se asumen por ambas partes los siguientes compromisos:

a) Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán el complemento por matrimonio o por cada hijo que tuviese devengado a la indicada fecha, a cuyo efecto percibirán por este concepto la cantidad de 66,57 euros brutos mensuales por matrimonio y, en su caso, 4,84 euros brutos mensuales por cada hijo.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de la persona trabajadora afectada con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam”, que estará sujeto a cotización a la Seguridad Social, se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “plus consolidado”.

I.2.- Complementos por razón del puesto de trabajo.

Artículo 23.- Idiomas.

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditados ante su empresa de una o más lenguas o idiomas nacionales y extranjeros, siempre que el uso de estos fuera requerido y pactado por escrito con la empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

Artículo 24.- Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal que no estando clasificado como escaparatista, realice no obstante, con carácter normal, la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 10 por ciento de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 25.- Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, por cada una de las horas trabajadas en el indicado período nocturno, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 1,48 euros brutos por hora trabajada durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025.

Desde del 1 de julio de 2025, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 1,52 euros brutos por hora trabajada.

Durante el año 2026, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 1,57 euros brutos por hora trabajada.

Durante el año 2027, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 1,62 euros brutos por hora trabajada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

I.3.- Complementos por razón de cantidad.

Artículo 26.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente mediante su abono en la siguiente cuantía: se fija un valor unitario para todas las categorías profesionales, cifrado en 10,29 euros brutos por hora extraordinaria realizada, salvo las trabajadas en vísperas de Navidad y Reyes, así como las que se realicen con motivo de los domingos y festivos en que se aperturen los establecimientos, que se abonarán a razón de 13,52 euros brutos hora durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025.

Desde el 1 de julio de 2025, el valor unitario para todas las categorías profesionales se cifra en 10,60 euros brutos por horas extraordinaria trabajada, salvo las trabajadas en vísperas de Navidad y Reyes, así como las que se realicen con motivo de los domingos y festivos en que se aperturen los establecimientos, que se abonarán a razón de 13,93 euros brutos hora.

Durante el año 2026, el valor unitario para todas las categorías profesionales se cifra en 10,92 euros brutos por horas extraordinaria trabajada, salvo las trabajadas en vísperas de Navidad y Reyes, así como las que se realicen con motivo de los domingos y festivos en que se aperturen los establecimientos, que se abonarán a razón de 14,35 euros brutos hora.

Durante el año 2027, el valor unitario para todas las categorías profesionales se cifra en 11,25 euros brutos por horas extraordinaria trabajada, salvo las trabajadas en vísperas de Navidad y Reyes, así como las que se realicen con motivo de los domingos y festivos en que se aperturen los establecimientos, que se abonarán a razón de 14,78 euros brutos hora.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrá optar por que sean compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, concentrándose su disfrute a razón de una semana por cada veintitrés horas realizadas. En los supuestos de contratos a tiempo parcial, la compensación será a razón de 1,75 horas por hora trabajada.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte de la persona trabajadora dentro de los límites señalados en el apartado anterior.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

I.4.- De vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 24 de junio (que sustituye a la de 18 de julio y se denominará paga de Verano), serán equivalentes al importe de una mensualidad cada una.

Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

• La de Navidad, el 15 de diciembre, si éste fuese festivo, el día laborable inmediato anterior.

• La de 24 de junio, el día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha, caso de ser festivo el citado 24.

Cada gratificación estará constituida por el sueldo base y, en su caso, los aumentos por años de servicio y el plus consolidado.

El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Gratificación en función de las ventas o beneficios.- El importe de esta gratificación será, como mínimo, de una mensualidad al año, abonándose a razón del salario base y, en su caso, aumentos por años de servicio y el plus consolidado.

Dicha gratificación, se abonará por las empresas antes del día 28 de febrero. Su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el mismo, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

II.- PERCEPCIONES NO SALARIALES

Artículo 28.- Salidas, viajes y dietas.

El personal al que se confiere alguna comisión se servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Dichos gastos no podrán ser superiores, cuando se trate de media dieta, al 80% del salario base diario de cada categoría profesional y, en el caso de la dieta completa, al 200% del salario base diario de su categoría.

Este límite máximo, no libera a la persona trabajadora de la obligación de presentar los justificantes de gastos.

En el caso de los traslados regulados en el apartado 4º del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, las dietas estarán constituidas por los gastos que se justifiquen sin que opere el límite máximo del párrafo anterior.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025, en compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 5,42 euros brutos diarios y de 11,36 euros brutos diarios, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

Desde el 1 de julio de 2025, en compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 5,58 y de 11,70 euros brutos diarios, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

Durante el año 2026, en compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 5,75 y de 12,05 euros brutos diarios, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

Durante el año 2027, en compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 5,92 y de 12,41 euros brutos diarios, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

En los desplazamientos en que la persona trabajadora utilice vehículo propio, se abonará por la empresa 0,26 euros por Km. recorrido. Este importe deberá estar siempre ajustado al fijado en cada momento en el Reglamento del Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 29.- Plus de de transporte.

Se suprime de forma definitiva este plus.

Artículo 30.- Quebranto de moneda.

Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora pactado por escrito, el quebranto de moneda se otorga, como percepción extrasalarial, a las personas trabajadoras con categoría profesional distinta a la de Cobrador, que realicen con carácter habitual y permanente las funciones propias de esta categoría, para compensar posibles perjuicios por errores en el manejo habitual de moneda.

Las personas trabajadoras percibirán por este concepto la cantidad de 78,21 euros brutos por mes efectivo trabajado durante el periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Desde el 1 de julio de 2025, percibirán 80,56 euros brutos por mes efectivo trabajado.

Durante el año 2026, las personas trabajadoras percibirán por este concepto la cantidad de 82,98 euros brutos por mes efectivo trabajado.

Durante el año 2027, las personas trabajadoras percibirán por este concepto la cantidad de 85,47 euros brutos por mes efectivo trabajado.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente artículo, deberán reponer a su costa el dinero que falte en las operaciones que realicen por razón de este trabajo. Tal reposición no habrá de producirse, cuando la falta fuere debida a atraco sufrido por la persona trabajadora, circunstancia que habrá de constatarse fehacientemente.

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

III.- INDEMNIZACIONES

Artículo 31.- Complemento a la incapacidad temporal.

Durante el tiempo en que una persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias:

∗ En las dos primeras bajas del año, la cantidad necesaria para completar hasta el 80 % de su sueldo base, antigüedad y plus consolidado, en su caso, así como cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con la persona trabajadora le venga abonando la empresa, desde el 1º al 20 día de la baja, y el 100% de dichos conceptos retributivos a partir del día 21 y hasta un máximo de 15 meses.

∗ En la tercera y sucesivas bajas dentro de un mismo año, la cantidad necesaria para completar hasta el 70% de su sueldo base, antigüedad y plus consolidado, en su caso, así como cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con la persona trabajadora le venga abonando la empresa, desde el 1º al 20 día de la baja, y el 100% de dichos conceptos retributivos a partir del día 21 y hasta un máximo de 15 meses.

Cuando la situación obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para completar hasta el 100 % de su sueldo base, antigüedad y plus consolidado, en su caso, así como cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con la persona trabajadora le venga abonando la empresa, a partir del día 1º de la baja y hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 32.- Indemnización por cese.

Las personas trabajadoras que, con al menos diez años de antigüedad en la empresa, causen baja voluntaria en la misma a partir de los sesenta años y hasta los 65 años, podrán acogerse a una de las siguientes opciones:

a) Disfrutar del período de vacaciones retribuidas que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

- A los 60 años: 10 meses.
- A los 61 años:9 meses.
- A los 62 años:8 meses.
- A los 63 años:7 meses.
- A los 64 años:6 meses.
- A los 65 años:5 meses.

Para ejercer este derecho, habrá de solicitarse en el plazo de tres meses una vez cumplida la edad correspondiente.

La empresa hará entrega a la persona trabajadora que ejerza este derecho de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses.

Durante este período, se percibirá la retribución correspondiente al período vacacional, constituida por el salario base y, en su caso, los aumentos periódicos por años de servicio y el plus consolidado.

b) Disfrutar del período de vacaciones retribuidas que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

- A los 60 años: 8 meses.
- A los 61 años: 7 meses.
- A los 62 años: 6 meses.
- A los 63 años: 5 meses.
- A los 64 años: 4 meses.
- A los 65 años: 3 meses.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a la fecha del cese, debiendo comunicar la persona trabajadora de forma fehaciente y con la debida anticipación a la empresa su decisión.

La empresa hará entrega a la persona trabajadora que ejerza este derecho de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses.

Durante este período, se percibirá la retribución correspondiente al período vacacional, constituida por el salario base y, en su caso, los aumentos periódicos por años de servicio y el plus consolidado.

Artículo 33.- Ayuda por defunción.

En el caso de fallecimiento de la persona trabajadora con un año al menos perteneciendo a la empresa, ésta queda obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de CUATRO MENSUALIDADES iguales, cada una de ellas, a la última que la persona trabajadora viniere percibiendo, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 34.- Póliza de accidente.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, concertarán una póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por causa de accidente laboral, por la que, caso de que alguno de sus productores sufra tal circunstancia, cause a favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su defecto, de sus herederos legales, el derecho a la percepción de una indemnización por importe de 11.745 €, en caso de muerte y de 18.456 € en caso de invalidez.

IV.- OTRAS ESTIPULACIONES

Artículo 35.- Anticipos.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses, teniendo la persona trabajadora derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 por ciento de la retribución devengada.

Artículo 36.- Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y la representación de las personas trabajadoras negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

La representación de las personas trabajadoras, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de las personas trabajadoras, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Artículo 37.- Anticipos reintegrables.

Las personas trabajadoras fijos de plantilla y las contratadas con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su liquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

• Larga enfermedad, entendiendo por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, de la persona trabajadora, su cónyuge, e hijos/as no emancipados.

• Fallecimiento del cónyuge o hijos/as no emancipados.

• Perdida del puesto de trabajo del cónyuge.

• Adquisición de primera vivienda.

• Matrimonio de la persona trabajadora.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de su solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 60, 90 ó 120 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que la persona trabajadora dejara de prestar servicio en la empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para detraer de la liquidación-finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

TITULO V.- FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 38.- Conductor/a.

Es la persona trabajadora que, estando en posesión de cualquier clase de carnet de conducir, se contrata únicamente para conducir vehículos, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, con participación activa en ello, situándose en la caja del vehículo si ello fuese necesario, mas sin el traslado de los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo y viceversa.

Se establecen tres categorías de conductor/a, según el permiso de conducir mínimo requerido para el vehículo a conducir y con independencia del que realmente posea la persona trabajadora. Estas serán las siguientes:

a) Conductor/a de primera: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase E o C.

b) Conductor/a de segunda: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase B.

c) Conductor/a de tercera: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase A.

El cambio de permiso de conducir no implicará el ascenso de categoría.

Artículo 39.- Conductor/a-Repartidor/a.

Se mantiene la categoría de conductor/a-repartidor/a que quedará incluida dentro de las específicas como personal de servicios y actividades auxiliares, con la siguiente definición:

Conductor/a-Repartidor/a: Es la persona trabajadora en posesión de permiso de conducir vehículos de tracción mecánica, que conoce las mercancías de su establecimiento a nivel de identificación y uso y sabe las prácticas de embalado, enfardado, recepción y facturación de éstas, contratado por la empresa para el reparto, entrega domiciliaria y transporte de aquéllas dentro y fuera del establecimiento, pudiendo cobrarlas cuando así se le encomendare, conduciendo el vehículo utilizado en esta tarea.

Se establecen tres categorías de conductor/a-repartidor/a, según el permiso de conducir mínimo requerido para el vehículo a conducir y con independencia del que realmente posea la persona trabajadora. Estas serán las siguientes:

a) Conductor/a-repartidor/a de primera: será la que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase E o C.

b) Conductor/a-repartidor/a de segunda: será la que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase B.

c) Conductor/a-repartidor/a de tercera: será la que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase A.

En caso de que los/as conductores/as del artículo anterior optasen por el cambio a esta categoría de acuerdo con la empresa, pactado por escrito, dichos conductores/as mantendrán la siguiente clasificación:

• Conductor/a de primera igual a conductor/a-repartidor/a de primera.

• Conductor/a de segunda igual a conductor/a-repartidor/a de segunda.

• Conductor/a de tercera igual a conductor/a-repartidor/a de tercera.

Artículo 40.- Dependiente cajero/a de supermercados, autoservicios y almacenes.

Es el personal que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza.

Como función complementaria y para el periodo en que no es necesario su presencia, realizará las tareas que a continuación se determinan:

∗ Marcaje, comprobación y acondicionamiento de mercancías. Reposición y colocación de mercancías en la sala de ventas.

∗ Acondicionamiento y adecentamiento de los lineales de ventas previo a su reposición.

∗ Realizar el conteo y, una vez terminado, proceder al control de ingresos.

Artículo 41.- Ayudante de dependiente cajero/a de supermercados, autoservicios y almacenes.

Es el personal menor de veintidós años que auxilia en sus funciones a la dependiente cajera, pudiendo realizar por sí cuantas operaciones han quedado descritas como de la competencia de dicha categoría profesional.

No obstante, esta categoría podrá establecerse para las personas trabajadoras mayores de veintidós años, cuando sean de nuevo ingreso en la empresa. En este caso, una vez que alcancen un año de profesionalidad en esta categoría pasarán automáticamente a la categoría de dependiente-cajera.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

Artículo 42.- Personal de limpieza.

Se mantiene la categoría de personal de limpieza que quedará incluido dentro de las específicas como personal de servicios y actividades auxiliares, con la siguiente definición: Es el contratado para el aseo y limpieza de los locales y mobiliario de la empresa.

Cuando para ello se le requiera, podrá realizar las funciones que le corresponden al mozo/a, con las siguientes limitaciones, en el caso de ser femenino, la de no realizar trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o maternidad. Caso de realizar tales funciones, percibirá la retribución correspondiente a dicha categoría profesional.

Artículo 43.- Aprendiz.

Esta categoría sólo podrá establecerse para personas trabajadoras de hasta 19 años, con los que no se concierte un contrato de trabajo para la formación.

TITULO VI.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Artículo 44.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de las direcciones de las empresas. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de la representación de las personas trabajadoras, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora y a su formación profesional.

Artículo 45.- Periodo de prueba.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46.- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1.- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2.- Contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3.- Previsión de transformación de contratos temporales: Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas o incentivos autonómicos previstos para la creación de empleo estable que en cada momento se establezcan.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

Artículo 47.- Contratos formativos.

El contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, excepto la retribución que será la siguiente:

- Contrato en alternancia con el trabajo retribuido: Salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Contrato para la obtención de la práctica profesional: 60% el primer año y 75% el segundo año, respecto de la fijada en el Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución de estos contratos podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 48.- Contratación de las personas 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 ciento sean personas trabajadoras con discapacidad. Dicho cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el articulo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 49.- Copia básica de los contratos.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán entregar a la representación legal de las personas trabajadoras (Delegados/as de Personal o Comité de Empresa) una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, salvo los relativos a una relación especial de alta dirección, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Dicha copia básica deberá ser firmada por la representación legal de las personas trabajadoras, para su posterior remisión a la Oficina de Empleo, junto con el contrato.

Caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras, también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo dicha copia básica.

Artículo 50.- Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7 de la Ley 14/1994, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

1.- Supuestos.- Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Duración.- En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición.

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que la persona trabajadora, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación a la persona trabajadora, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 51.- Sucesión de empresas y subrogación de actividades comerciales.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los Acuerdos de Modificación del I Acuerdo Marco de Comercio, publicado en el BOE número 264, de 31 de octubre de 2014, por el que incorpora un nuevo capítulo VI de Empleo y Contratación con un único artículo, el 35 del Acuerdo Marco de Comercio, a cuyo tenor literal se remite el presente Convenio.

Las previsiones contenidas en el citado artículo en materia de subrogación de personal, serán aplicables a la actividad encuadrada en el subsector de comercio al por menor llevado a cabo en el ámbito del Travel retail en régimen de concesión, arrendamiento o cualquier otra modalidad jurídica similar (contratas, subcontratas u otras) y a cualquier actividad encuadrada en el subsector de comercio al por menor llevada que, no estando ubicadas en el Travel Retail, se llevan a cabo en régimen de concesión administrativa.

Se entiende por Travel Retail, aquella actividad de comercio minorista que es realizada por una entidad empresarial en régimen de concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar, prestando un servicio consistente en la venta de cualquier clase de artículos en instalaciones de pasajeros (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones de tren) en los regímenes antedichos, y percibiendo por ello una contraprestación.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

TITULO VII.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 52.- Traslados.

Los traslados del personal a plaza distinta de donde trabaja podrán ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario es el concedido por la Empresa a instancia de la persona trabajadora cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir.

El traslado forzoso podrá ser impuesto en la forma prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de traslado forzoso, la persona trabajadora percibirá una compensación por los gastos que se le ocasionen con tal motivo, compensación que comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo. Además, la empresa deberá abonarle en concepto de gastos extraordinarios una cuantía equivalente al importe de una mensualidad de todos los conceptos.

TITULO VIII.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 53.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

1) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas*.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 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 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.*

*La adición de las 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, apartado c), será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 y podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

2) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.*

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los 8 años.*

*La adición de las 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, apartado c), será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024 y podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

4) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) 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 este 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 jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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.

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

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

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. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 54.- Excedencias voluntarias.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la empresa.

Artículo 55.- Excedencia por motivo de estudios.

La persona trabajadora, siempre que lleve al menos un año de servicio en la empresa, podrá solicitar excedencia voluntaria para cursar los estudios que le permitan la obtención de un título académico o profesional, a cuyo término tendrá derecho a ocupar obligatoriamente su plaza y en la misma categoría profesional que ostentaba, perdiendo tal derecho si no fuese solicitado por el interesado con anterioridad a la expiración del plazo por el que le fue concedida. La empresa podrá exigir justificantes de asistencia y aprovechamiento.

Esta excedencia podrá concederse por una sola vez o en varias veces, por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco, no computándose a ningún efecto el periodo de tiempo en que las personas trabajadoras permanezcan en tal situación, que no podrá afectar a más del 10% de la plantilla.

TITULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 56.- Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

Artículo 57.- Comisión Paritaria de Salud Laboral.

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por un miembro de cada una de las Organizaciones firmantes del presente Convenio.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones y trabajo a desarrollar.

1.- La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

2.- Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3.- Promover la realización de actividades de información y formación de empresas y personas trabajadoras.

4.- Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.

5.- Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6.- Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.

7.- Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

Artículo 58.- Reconocimiento Médico.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 59.- Protección de la maternidad.

Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

Cuando la adopción de tales medidas no resultase posible o, a pesar de llevarlas a cabo, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en el feto, y así lo certifica el médico de la Seguridad Social, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

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

Lo dispuesto en los apartados precedentes será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

Artículo 60.- Ropa de Trabajo.

A las personas trabajadoras que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la Empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

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

Artículo 61.- Botiquín.

Se dispondrá en los centros de trabajo de los servicios higiénicos y de un botiquín con el material preciso para las curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera la intervención facultativa.

TITULO X- OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 62.- Garantía de las condiciones laborales.

Las empresas entregarán a cada persona trabajadora que así lo solicite por escrito, en un plazo de 10 días, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 63.- Registro del personal.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona trabajadora, en sus taquillas y demás efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de las demás personas trabajadores de la empresa.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad de la persona trabajadora y se contará con la asistencia de un representante legal de las personas trabajadoras o de otra persona trabajadora de la empresa siempre que se encuentre en el centro de trabajo.

Artículo 64.- Multas por aparcamiento indebido.

En el supuesto de que una persona trabajadora, realizando las funciones de reparto de mercancías dentro del casco urbano, por carecer de espacios reservados a la carga y descarga o de estacionamiento autorizado, se le impusiera una multa por aparcamiento indebido, la empresa vendrá obligada a su abono, previa comprobación de las circunstancias concurrentes en el correspondiente boletín de denuncia.

Artículo 65.- Retirada de carnet.

En el supuesto de que una persona trabajadora realizando las funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio o de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa vendrá obligada a acoplarle a otro puesto de trabajo, conservando su retribución y categoría durante este tiempo, siempre que no se deba a circunstancias imputables al mismo.

En caso de que mediare responsabilidad en el acto que ocasione la retirada del carnet, la persona trabajadora será recolocado en otro puesto de trabajo, con derecho al percibo de la retribución correspondiente al mismo.

En los supuestos en que la retirada de carnet se produzcan por actos realizados por la persona trabajadora haciendo uso de su vehículo y no cumpliendo funciones de la empresa, se estará a lo dispuesto en el párrafo precedente, salvo que concurran circunstancias de imprudencia temeraria, embriaguez y cualquier otra de similar naturaleza, en cuyo caso podrá la empresa proceder a su despido siempre que tal calificación venga dada por resolución judicial firme.

Artículo 66.- Compras en la Empresa.

A las personas trabajadoras que efectúen compras en el establecimiento donde prestan sus servicios, se les aplicará el mismo trato preferencial que reciba el mejor de los clientes.

Artículo 67.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo manifiestan que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, origen (racial o étnico), sexo, orientación o identidad sexual, edad, estado civil, discapacidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas y adhesión sindical.

En los supuestos en los que proceda el establecimiento de planes de igualdad en las empresas del sector, éstos habrán de ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en su normativa de desarrollo.

En los casos en los que proceda el establecimientos de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas del sector, éstas habrán de ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, 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 y en su normativa de desarrollo, en concreto, en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En la disposición adicional Tercera del presente Convenio colectivo se recogen las medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI y su Protocolo de actuación, los cuales serán aplicables a las empresas del sector que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y a todas las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo, salvo que las empresas afectadas decidan negociar y desarrollar estas medidas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 68.- Acoso moral en el trabajo.

Las personas trabajadoras, en la relación de trabajo, tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley de Procedimiento Laboral.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

TITULO XI.- FORMACIÓN

Artículo 69.- Formación continua.

A este respecto, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

TITULO XII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 70.- No discriminación en las relaciones laborales.

Las empresas reconocerán a sus personas trabajadoras el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 71.- Legitimación.

Estarán legitimados para intervenir en la Comisión Negociadora del presente Convenio los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Convenio, y las asociaciones empresariales que, en los referidos ámbitos, cuenten con el 10% de las empresas, en el sentido del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados por el Convenio.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el apartado anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresas que ocupen a la mayoría de las personas trabajadoras afectadas por el Convenio.

Artículo 72.- Permiso para la negociación del convenio.

Los/as miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora del Convenio dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas. Esta licencia no podrá afectar a más de una persona trabajadora de una misma empresa.

Artículo 73.- Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permiten, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 74.- Excedencia por motivos sindicales.

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

Artículo 75.- Competencias.

Los miembros de Comités de Empresa tendrán las competencias que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as delegados/as de personal tendrán las competencias contempladas en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 76.- Garantías.

Los/as miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto del Trabajador. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar, y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 77.- Horas sindicales.

Sin perjuicio del crédito de horas establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de cuatro delegados/as de personal del sector, en los que concurra la condición de ser miembros de los Comités Provinciales de los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de dichos delegados, dispondrán de un máximo de 35 horas mensuales.

El reparto se hará por mitad entre los sindicatos firmantes del presente Convenio.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

La condición de miembro de la ejecutiva deberá ser acreditada por la Central Sindical a que pertenezca.

Los/as delegados/as de personal que disfruten de este derecho por cada una de las Centrales Sindicales, no podrán pertenecer a una misma empresa.

Los/as miembros del Comité de empresa podrán acumular las horas sindicales de que disponen en beneficio de uno o dos de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para su efectividad, dicha acumulación deberá ser notificada a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente, con indicación de los cedentes y beneficiarios de la acumulación y el número de horas que se acumulan a estos últimos.

La gestión de la acumulación de horas sindicales recogida en el párrafo anterior corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Artículo 78.- Secciones Sindicales.

1.- Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

2.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados/as de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

3.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

4.- El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

∗ De 250 a 750 personas trabajadores: Uno.

∗ De 751 a 2.000 personas trabajadores: Dos.

∗ De 2.001 a 5.000 personas trabajadores: Tres.

∗ De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un sólo delegado/a sindical.

5.- Los/as delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente por los/as miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

1º.- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz pero sin voto.

3º.- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los/as afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Artículo 79.- Pactos discriminatorios.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 80.- Conducta antisindical.

Cualquier persona trabajadora o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo 81.- Descuento cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato, las empresas afectadas por el Convenio descontarán en la nómina mensual de los/as afiliados/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/La delegado/a o representante sindical, con la autorización por escrito de los trabajadores interesados en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad, la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, y también el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

En las empresas en que no existan delegados/as de personal las personas trabajadoras interesadas en esta operación, podrán requerirlo individualmente, mediante escrito en el que consten los datos anteriores.

Artículo 82.- Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de Canon de Negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual de la persona trabajadora.

La empresa procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellas personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación.

TITULO XIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 83.

Las empresas podrán 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.

Artículo 84.

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

Artículo 85.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.- Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

Artículo 86.- 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 los 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.

Artículo 87.- Faltas muy graves.

Se considerarán 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 los otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

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 aquélla.

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocida, 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 drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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 88.- 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 89.- Sanciones máximas.

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

1ª.- Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

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

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

Artículo 90.- Prescripción.

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

TITULO XIV.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

Artículo 91.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- **Cláusula de garantía SMI.**

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, calculado en cómputo anual. En el caso de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la percepción será proporcional a su jornada laboral.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras la percepción de, al menos, el SMI anual vigente en cada momento, en proporción a su jornada de trabajo, debiendo complementarse el salario a aquellas personas trabajadoras que perciban por todos los conceptos o percepciones salariales, un importe bruto inferior al SMI.

Segunda.- Incremento económico.

Mantenimiento de las tablas salariales vigentes en el año 2024 durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025.

Desde el 1 de julio de 2025, se ha fijado un incremento económico del 3% aplicado sobre todos los conceptos salariales establecidos en el Convenio colectivo y vigentes durante 2024.

Para el año 2026 se ha fijado un incremento económico del 3% aplicado sobre todos los conceptos salariales establecidos en el Convenio colectivo y vigentes desde el 1 de julio de 2025.

Para el año 2027 se ha fijado un incremento económico del 3% aplicado sobre todos los conceptos salariales establecidos en el Convenio colectivo y vigentes durante 2026.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

Tercera.- Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

1.- Introducción.

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. 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 lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

De conformidad con lo establecido en 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, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

Las medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva y vienen a recoger el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector, que pasará a formar parte integrante e inseparable del presente convenio colectivo.

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.

Las presentes medidas serán de aplicación para todas las empresas del sector que, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y a todas las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, las medidas planificadas contenidas, así como el protocolo.

Así mismo, las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente Convenio y su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el BOP de Almería.

2.- Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

– Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

– Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

Las empresas 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. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. 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.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando 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, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el Convenio colectivo.

Octavo. Confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

3.- Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1º.- Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

2º.- Ámbito de aplicación.

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

3º.- Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

– Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio 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.

4º.- Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

5º.- Procedimiento de actuación.

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera 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.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

6º.- Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.».

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

ANEXO I

TABLA SALARIAL CON VIGENCIA PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 30 DE JUNIO DE 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE (€ brutos/mes)	(b) CUATRIENIOS (€ brutos/mes)
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO.		
Titulado/a de grado superior	1088,16	50,18
Titulado/a de grado medio	995,21	45,82
Ayudante Técnico Sanitario	924,64	42,47
GRUPO II. PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO.		
Técnicos no titulados:		
Director/a	1137,75	52,52
Jefe/a de división	1078,25	49,72
Jefe/a de Personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas y Encargado/a general	1063,38	49,02
Jefe/a de sucursal o supermercado y Jefe/a de almacén y Jefe/a de grupo	995,21	45,82
Jefe/a de sección mercantil	959,90	44,13
Encargado/a de establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a e Interprete	939,37	43,16
Personal mercantil propiamente dicho:		
Dependiente mayor	1030,04	47,30
Viajante, Corredor de plaza, Dependiente y Dependiente cajero/a	936,42	43,02
Ayudante y Ayudante de Dependiente cajero/a	818,56	37,44
Contratos formativos y Aprendiz	*	---
GRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO.		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.	1137,75	52,52
Jefe/a de división	1078,24	49,72
Jefe/a administrativo	1007,50	46,37
Secretario/a	984,20	45,26
Contable	946,67	43,50
Jefe/a de sección administrativa	974,04	44,52
Personal administrativo propiamente dicho:		
Contable-Cajero/a o Taquimecanógrafo/a	946,67	43,50
Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables y Procesador/a de datos.	936,42	43,02
Auxiliar administrativo/a o Perforista	857,32	39,27
Contratos formativos y Aprendiz	*	---
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.		
Jefe/a de sección de servicios, Dibujante y Escaparatista	959,90	44,13
Ayudante de montaje	769,16	35,11
Delineante Visitador y Rotulista	853,96	39,13
Cortador/a	904,40	41,49
Ayudante de cortador/a.	846,89	38,80
Jefe/a de taller	958,77	44,06
Profesional de oficio de 1ª y Técnicos de máquinas y electrodomésticos	914,09	41,96
Profesional de oficio de 2ª	889,46	40,80
Profesional de oficio de 3ª	852,25	39,04
Capataz.	889,98	40,82
Mozo/a especializado y Palista.	855,39	39,21
Ascensorista y Telefonista	790,97	36,11
Mozo/a	819,46	37,50
Empaquetador/a	828,79	37,95
Conductor/a-repartidor/a de 1ª	984,67	45,28
Conductor/a-repartidor/a de 2ª	942,06	43,28
Conductor/a-repartidor/a de 3ª	890,12	40,82
Personal de limpieza (jornada completa)	783,51	35,76
Contratos formativos y Aprendiz	*	---
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO.		
Conserje	889,98	40,82
Cobrador/a	899,85	41,28
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero/a	790,97	36,11

* La retribución de los contratos formativos se realizará conforme a lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio colectivo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

ANEXO II

TABLA SALARIAL CON VIGENCIA PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE JULIO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE (€ brutos/mes)	(b) CUATRIENIOS (€ brutos/mes)
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO.		
Titulado/a de grado superior	1120,80	51,69
Titulado/a de grado medio	1025,07	47,19
Ayudante Técnico Sanitario	952,38	43,74
GRUPO II. PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO.		
Técnicos no titulados:		
Director/a	1171,88	54,10
Jefe/a de división	1110,6	51,21
Jefe/a de Personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas y Encargado/a general	1095,28	50,49
Jefe/a de sucursal o supermercado y Jefe/a de almacén y Jefe/a de grupo	1025,07	47,19
Jefe/a de sección mercantil..	988,70	45,45
Encargado/a de establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a e Interprete	967,55	44,45
Personal mercantil propiamente dicho:		
Dependiente mayor	1060,94	48,72
Viajante, Corredor de plaza, Dependiente y Dependiente cajero/a	964,51	44,31
Ayudante y Ayudante de Dependiente cajero/a	843,12	38,56
Contratos formativos y Aprendiz.	*	---
GRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO.		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.	1171,88	54,10
Jefe/a de división	1110,59	51,21
Jefe/a administrativo	1037,73	47,76
Secretario/a	1013,73	46,62
Contable	975,07	44,81
Jefe/a de sección administrativa	1003,26	45,86
Personal administrativo propiamente dicho:		
Contable-Cajero/a o Taquimecanógrafo/a	975,07	44,81
Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables y Procesador/a de datos.	964,51	44,31
Auxiliar administrativo/a o Perforista	883,04	40,45
Contratos formativos y Aprendiz..	*	---
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.		
Jefe/a de sección de servicios, Dibujante y Escaparatista	988,70	45,45
Ayudante de montaje	792,23	36,16
Delineante Visitador y Rotulista	879,58	40,30
Cortador/a	931,53	42,73
Ayudante de cortador/a.	872,30	39,96
Jefe/a de taller	987,53	45,38
Profesional de oficio de 1ª y Técnicos de máquinas y electrodomésticos	941,51	43,22
Profesional de oficio de 2ª	916,14	42,02
Profesional de oficio de 3ª	877,82	40,21
Capataz.	916,68	42,04
Mozo/a especializado y Palista.	881,05	40,39
Ascensorista y Telefonista	814,70	37,19
Mozo/a.	844,04	38,63
Empaquetador/a	853,65	39,09
Conductor/a-repartidor/a de 1ª	1014,21	46,64
Conductor/a-repartidor/a de 2ª	970,32	44,58
Conductor/a-repartidor/a de 3ª	916,82	42,04
Personal de limpieza (jornada completa)	807,02	36,83
Contratos formativos y Aprendiz	*	---
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO.		
Conserje	916,68	42,04
Cobrador/a	926,85	42,52
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero/a	814,70	37,19

* La retribución de los contratos formativos se realizará conforme a lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio colectivo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

ANEXO III

TABLA SALARIAL CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2026

CATEGORÍAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE (€ brutos/mes)	(b) CUATRIENIOS (€ brutos/mes)
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO.		
Titulado/a de grado superior	1154,42	53,24
Titulado/a de grado medio	1055,82	48,61
Ayudante Técnico Sanitario	980,95	45,05
GRUPO II. PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO.		
Técnicos no titulados:		
Director/a	1207,04	55,72
Jefe/a de división	1143,92	52,75
Jefe/a de Personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas y Encargado/a general	1128,14	52,00
Jefe/a de sucursal o supermercado y Jefe/a de almacén y Jefe/a de grupo	1055,82	48,61
Jefe/a de sección mercantil	1018,36	46,81
Encargado/a de establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a e Interprete	996,58	45,78
Personal mercantil propiamente dicho:		
Dependiente mayor	1092,77	50,18
Viajante, Corredor de plaza, Dependiente y Dependiente cajero/a	993,45	45,64
Ayudante y Ayudante de Dependiente cajero/a	868,41	39,72
Contratos formativos y Aprendiz.	*	---
GRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO.		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.	1207,04	55,72
Jefe/a de división	1143,91	52,75
Jefe/a administrativo	1068,86	49,19
Secretario/a	1044,14	48,02
Contable	1004,32	46,15
Jefe/a de sección administrativa	1033,36	47,24
Personal administrativo propiamente dicho:		
Contable-Cajero/a o Taquimecanógrafo/a	1004,32	46,15
Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables y Procesador/a de datos	993,45	45,64
Auxiliar administrativo/a o Perforista	909,53	41,66
Contratos formativos y Aprendiz.	*	---
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.		
Jefe/a de sección de servicios, Dibujante y Escaparatista	1018,36	46,81
Ayudante de montaje….	816,00	37,24
Delineante Visitador y Rotulista	905,97	41,51
Cortador/a	959,48	44,01
Ayudante de cortador/a.	898,47	41,16
Jefe/a de taller	1017,16	46,74
Profesional de oficio de 1ª y Técnicos de máquinas y electrodomésticos	969,76	44,52
Profesional de oficio de 2ª…	943,62	43,28
Profesional de oficio de 3ª …	904,15	41,42
Capataz.	944,18	43,30
Mozo/a especializado y Palista..	907,48	41,60
Ascensorista y Telefonista	839,14	38,31
Mozo/a	869,36	39,79
Empaquetador/a	879,26	40,26
Conductor/a-repartidor/a de 1ª	1044,64	48,04
Conductor/a-repartidor/a de 2ª	999,43	45,92
Conductor/a-repartidor/a de 3ª	944,32	43,30
Personal de limpieza (jornada completa)	831,23	37,93
Contratos formativos y Aprendiz	*	---
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO.		
Conserje	944,18	43,30
Cobrador/a	954,66	43,80
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero/a	839,14	38,31

* La retribución de los contratos formativos se realizará conforme a lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio colectivo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .

ANEXO IV

TABLA SALARIAL CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2027

CATEGORÍAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE (€ brutos/mes)	(b) CUATRIENIOS (€ brutos/mes)
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO.		
Titulado/a de grado superior	1189,05	54,84
Titulado/a de grado medio	1087,49	50,07
Ayudante Técnico Sanitario	1010,38	46,40
GRUPO II. PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO.		
Técnicos no titulados:		
Director/a	1243,25	57,39
Jefe/a de división	1178,24	54,33
Jefe/a de Personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas y Encargado/a general	1161,98	53,56
Jefe/a de sucursal o supermercado y Jefe/a de almacén y Jefe/a de grupo	1087,49	50,07
Jefe/a de sección mercantil	1048,91	48,21
Encargado/a de establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a e Interprete	1026,48	47,15
Personal mercantil propiamente dicho:		
Dependiente mayor	1125,55	51,69
Viajante, Corredor de plaza, Dependiente y Dependiente cajero/a	1023,25	47,01
Ayudante y Ayudante de Dependiente cajero/a	894,46	40,91
Contratos formativos y Aprendiz.	*	---
GRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO.		
Personal técnico no titulado:		
Director/a.	1243,25	57,39
Jefe/a de división	1178,23	54,33
Jefe/a administrativo	1100,93	50,67
Secretario/a	1075,46	49,46
Contable	1034,45	47,53
Jefe/a de sección administrativa	1064,36	48,66
Personal administrativo propiamente dicho:		
Contable-Cajero/a o Taquimecanógrafo/a	1034,45	47,53
Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables y Procesador/a de datos	1023,25	47,01
Auxiliar administrativo/a o Perforista	936,82	42,91
Contratos formativos y Aprendiz	*	---
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.		
Jefe/a de sección de servicios, Dibujante y Escaparatista	1048,91	48,21
Ayudante de montaje	840,48	38,36
Delineante Visitador y Rotulista	933,15	42,76
Cortador/a	988,26	45,33
Ayudante de cortador/a.	925,42	42,39
Jefe/a de taller	1047,67	48,14
Profesional de oficio de 1ª y Técnicos de máquinas y electrodomésticos	998,85	45,86
Profesional de oficio de 2ª	971,93	44,58
Profesional de oficio de 3ª	931,27	42,66
Capataz	972,51	44,60
Mozo/a especializado y Palista.	934,70	42,85
Ascensorista y Telefonista	864,31	39,46
Mozo/a	895,44	40,98
Empaquetador/a.	905,64	41,47
Conductor/a-repartidor/a de 1ª	1075,98	49,48
Conductor/a-repartidor/a de 2ª	1029,41	47,30
Conductor/a-repartidor/a de 3ª	972,65	44,60
Personal de limpieza (jornada completa)	856,17	39,07
Contratos formativos y Aprendiz.	*	---
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO.		
Conserje	972,51	44,60
Cobrador/a	983,30	45,11
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero/a	864,31	39,46

* La retribución de los contratos formativos se realizará conforme a lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio colectivo.

Firmas ilegibles.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=deS-fuUs0UYwsxMM3zr-VtoP9vGdbm-A .