BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Administración: Excma. Diputación Provincial. Pza. Moreno, N.º 10.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 200, fecha: lunes, 20 de Octubre de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE GUADALAJARA, VIGENCIA DE 01/01/2025 A 31/12/2025

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Ámbito Provincial del SECTOR DEL COMERCIO EN GENERAL DE GUADALAJARA (código 19000085011982) para el periodo 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2025, que tuvo entrada el 24 de junio de 2025 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 8 de octubre de 2025 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de ayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EN GUADALAJARA A 15 DE OCTUBRE DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CAPÍTULO 01: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 . Ámbito Funcional y Personal.

Art. 2 . Ámbito Territorial.

Art. 3 . Vigencia y Duración.

Art. 4 . Prorroga y Denuncia.

CAPITULO 02: ABSORCION Y COMPENSACION.

Art. 5 . Absorción y Compensación.

Art. 6 . Garantía “Ad personam”.

CAPITULO 03: CONDICIONES ECONOMICAS.

Art. 7 . Salario y Revisión.

Art. 8 . Complementos de vencimiento superior al mes.

Art. 9 . Plus sustitutivo de antigüedad.

Art.10. Complemento de conductores/as.

Art.11. Horas Extraordinarias.

Art.12. Plus Contrataciones año 1986 o anteriores.

Art.13. Complemento de Nocturnidad.

Art.14. Dietas.

CAPITULO 04: CONTRATACION.

Art.15. Forma escrita de los Contratos.

Art.16. Contratación y Empleo.

Art 17. Periodo de Prueba.

Art.18. Preaviso por finalización de Contrato.

CAPITULO 05: JORNADA, HORARIOS, DOMINGOS, FESTIVOS Y VACACIONES.

Art.19. Jornada.

Art.20. Horario.

Art.21. Movilidad Horaria.

Art.22. Vacaciones.

Art.23. Domingos, Ferias y/o Fiestas.

CAPITULO 06: LICENCIAS, EXCEDENCIAS, PREAVISO POR CESE Y JUBILACION.

Art.24. Licencias.

Art.25. Excedencias Forzosas y Voluntarias.

Art.26. Jubilación.

CAPITULO 07: CLASIFICACION PROFESIONAL.

Art.27. Revisión de Categorías.

Art.28. Grupos Profesionales.

Art.29.Prendas de Trabajo.

CAPITULO 08: CUESTIONES SOCIALES.

Art.30. Derechos de las personas trabajadoras.

Art.31. Igualdad en el Ámbito Laboral.

Art.32. Incapacidad Temporal.

Art.33. Especialidades de Conductores/as.

Art.34. Personas con Discapacidad.

Art.35. Acoplamiento del personal con discapacidad.

Art.36. Ayuda por Defunción.

Art.37. Gratificación Especial a los/as Escaparatistas.

Art.38. Descuento en Compras.

Art.39. Seguro de Muerte e Incapacidad.

CAPITULO 09: REGIMEN DISCIPLINARIO.

Art.40. Sanciones.

Art.41. Tipos de Sanciones.

Art.42. Faltas Leves.

Art.43. Faltas Graves.

Art.44. Faltas Muy Graves.

Art.45. Régimen de Sanciones.

Art.46. Sanciones Máximas.

Art.47. Prescripción de las Sanciones.

CAPITULO 10: SALUD LABORAL.

Art.48. Salud Laboral.

CAPITULO 11: DERECHOS SINDICALES.

Art.49. De la Representación de las personas trabajadoras.

Art.50. De los Sindicatos.

Art.51. De la Acción Sindical.

Art.52. De los cargos Sindicales.

Art.53. De los Delegados/as Sindicales.

Art.54. Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

Art.55. Cuota Sindical.

CAPITULO 12: COMISION PARITARIA, FORMACION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Art.56. Comisión Paritaria.

Art.57. Formación.

Art.58. Vinculación a la Totalidad.

CAPITULO 13: SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Art.59. Solución de Conflictos Colectivos.

Art.60. Procedimiento Voluntario de Solución de Conflictos.

Art.61. Cláusula de Descuelgue.

CAPITULO 14: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

CAPITULO 15: MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

El presente Convenio ha sido suscrito por la Federación de Servicios Movilidad y Consumo FeSMC-UGT y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la representación empresarial: Federación de Asociaciones de PYMES y Autónomos de Comercio de la provincia de Guadalajara (FEDECO),

CAPÍTULO I

Artículo 1º Ámbito personal y funcional. —El presente Convenio afecta a todas las empresas y personas trabajadoras, cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Quedan excluidas las empresas que antes del 31 de diciembre de 1995 hayan culminado acuerdos de sustitución de la Ordenanza de Comercio, salvo que hayan acordado la inclusión expresa del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Estarán excluidas, igualmente, las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º Ámbito territorial. —El presente Convenio será de aplicación para empresas y personas trabajadoras incluidos en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Artículo 3º Vigencia y duración. -El presente convenio, que entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, tendrá una duración de un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas cuestiones donde expresamente se establezca otra cosa.

No obstante, concluida la vigencia de este convenio o de sucesivos convenios negociados con posterioridad a este, todos tendrán vigencia en régimen de ultraactividad plena de todo su conjunto y en tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio del sector que venga a sustituirlo.

Este Convenio será por tanto marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 E. T., o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 84.1 del ET.

La negociación de convenios de empresa en el sector no debe cumplir, por tanto, un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales.

Artículo 4º Prórroga y denuncia. —El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

CAPÍTULO II

Artículo 5º Absorción y compensación. —Las condiciones que se establezcan en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán al mismo, cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

Artículo 6º Garantía" ad personam". —Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

CAPÍTULO III

Artículo 7º Salario y revisión. — Se consideran salario base el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada especialidad profesional según se especifica en el anexo I de este Convenio.

Salario hora individual: Será el resultado de dividir el salario base más los complementos salariales anuales entre la jornada máxima anual según la siguiente formula:

Fórmula del salario hora individual:

$$\frac{S.B.+C.P.+C.P.T.+C.V.S.}{H.T.}$$

S.B.= Salario base.

C.P.= Complementos personales.

C.P.T. = Complemento Puesto de Trabajo (tóxico, peligroso, etc.).

C.V.S. = Complemento vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).

H.T. = Horas trabajadas.

El salario hora así determinado servirá de base para el cálculo del valor de las horas extras y de referencia para el valor de los descuentos que pudieran proceder como consecuencia de ausencias, retrasos injustificados o permisos no retribuidos.

Incremento salarial.

Año 2025: Incremento del 2.5% a todos los conceptos económicos salariales y no salariales sobre las tablas del año 2024, a excepción del plus de jornada.

Finalizado 2025, si el Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 2,5 % se aplicará el incremento adicional, pero hasta un tope máximo del 1,5 %, con efectos de 1 de enero de 2025.

La Comisión paritaria prevista en el artículo 56 de este convenio colectivo elaborará y mandará a registro y publicación las tablas definitivas de 2025 que se actualizarán y abonarán los atrasos en el mes siguiente a la publicación en el BOP de las mismas.

Artículo 8º Complementos de vencimiento superior al mes.—Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalente cada una de ellas, a una mensualidad del salario Convenio fijado en el anexo I, mas complemento ad personan más complemento compensatorio, y que se devengará el 15 de julio, 22 de diciembre, y la tercera de ellas, la Paga de marzo, antes llamada de Beneficios, que queda prorrateada entre las otras 14 pagas de este Convenio, procediéndose, por tanto al abono de las mismas en estas fechas.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

Artículo 9º Plus sustitutivo Antigüedad

Con efectos del 31/12/17 quedan congelados los aumentos periódicos por año de servicio (complemento de antigüedad) y se crea un complemento “ad personam” que estará compuesto por la cantidad que en dicha fecha las personas trabajadoras vinieran percibiendo en nómina por el concepto de antigüedad. Dicho complemento no tendrá carácter revalorizable, ni absorbible, ni compensable.

En compensación, como consecuencia de la supresión del complemento de antigüedad con efectos de 1/1/2018, se establece un complemento denominado “plus compensatorio”, sustitutivo del complemento de antigüedad, con carácter revalorizable en los mismos porcentajes que el salario base, cotizable y proporcional a la jornada laboral del trabajador. La cuantía actual de dicho plus compensatorio será de 62,46 euros por 15 pagas que no será de aplicación mientras dure el periodo de prueba.

Aquellas personas trabajadoras que no hubiesen consolidado antigüedad superior a seis cuatrienios a fecha 31/12/17, mantendrán el complemento “ad persom”, sustitutivo del complemento de antigüedad. Además de también, percibir el plus sustitutivo de antigüedad por valor de 62,46 por 15 pagas desde el día 1 de enero de 2018.

Aquellas personas trabajadoras que hubiesen consolidado antigüedad igual o superior a seis cuatrienios mantendrán únicamente el complemento “ad persom”, sustitutivo del complemento de antigüedad en las mismas condiciones que se venía abonando la antigüedad.

Artículo 10º Complemento de conductores/as. —Toda persona trabajadora (y que realice habitualmente las funciones de cobro y o reparto, cobrará un complemento de 58.05 euros mensuales durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 11º Horas extraordinarias. —Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas (fuerza mayor): realización.

2) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas.

Asimismo, en función de dar todo su valor a los criterios anteriores se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán por un tiempo equivalente de descanso.

Los trabajos realizados en horas extraordinarias por fuerza mayor serán calculados para su pago, en su caso, con un aumento del 75%, las que se realicen en estos mismos días y excedan de las dos primeras; y las realizadas en domingos o festivos, con un aumento del 150%.

Artículo 12º Plus Contrataciones del año 1986 o anteriores. —Todas las personas trabajadoras que estuvieran cobrando el plus de distancia al 31 de diciembre de 1986, mantendrán estrictamente" ad personam", el derecho al abono del plus de distancia. Dicho plus, mientras se mantengan las condiciones del derecho al percibo, consistirá durante la vigencia del convenio en 3,03 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 13º Complemento de nocturnidad. —Las horas trabajadas durante el período comprendido 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, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario de la primera columna de este Convenio.

Artículo 14º Dietas. —Al personal al que se conceda alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abonen los

gastos que hubiera efectuado en lugar adecuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta durante la vigencia del Convenio según las tablas anexas, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa. En ningún caso la persona trabajadora estará obligada a poner su propio vehículo.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 15º FORMA ESCRITA DE LOS CONTRATOS. —Los contratos se formalizarán por escrito, entregándose una copia visada a la persona trabajadora y la copia básica a la representación legal de las personas trabajadoras. El contrato ha de especificar con precisión y claridad las condiciones laborales

ARTÍCULO 16º CONTRATACIÓN Y EMPLEO. —Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

a) Contrato Indefinido. Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en el sector, salvo que concurran las causas legalmente previstas para acudir a cualquiera de los supuestos de contratación temporal establecidos.

b) Contrato formativo. Se estará a lo establecido en la legislación vigente, conforme a lo regulado en el art 11 del vigente E.T.

c) Contrato temporal por circunstancias de la producción.

1..- Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, exclusivamente a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición anterior: las ventas especiales fuera del periodo de Campañas fijas en el Sector (Navidad y Verano), el incremento significativo de las ventas, aquellas esperadas o previsibles, el aumento en el tráfico de clientes ocasionados por eventos extraordinarios y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad regulada en el artículo 1 de este Convenio Colectivo.

2.- Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

3.- La duración por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible máxima de estos contratos será de seis meses ampliable hasta un total

de nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

4.- Igualmente se 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 el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Contrato de sustitución. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

e) Contrato de relevo. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

f) Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo establecido en el artículo 12 del ET y en particular sobre horas complementarias a lo pactado en el presente convenio:

El contrato se formalizara forzosamente por escrito. Deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes a al año contratado así como el modo de su distribución.

Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la dirección de la empresa.
- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad

horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la dirección de la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 25 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
- Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).
- La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias
- La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.
- En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos legalmente, entre ellos el articulo 34ET apartados 3.4, 36.1 del ET y 37.1 del ET.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de cotización de la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) Contrato Fijos-discontinuos

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato indefinido fijo-discontinuo se concertara para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas temporales o para el desarrollo de aquellas que no tengan dicha naturaleza pero que siendo de prestación intermitente tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. La contratación podrá realizarse tanto a jornada completa, así como a jornada parcial.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se

deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento

Los fines de semana de calidad establecidos en el artículo 19.4 serán proporcionales en cómputo anual al periodo de actividad.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas deberá de ser llevado a cabo por cualquier medio que deje constancia de su notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de su reincorporación, preferiblemente por correo electrónico facilitado por la persona trabajadora, por llamada telefónica o comunicación whatsapp y con una antelación mínima de dos días naturales.

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

- persona trabajadora con más experiencia en el servicio en la empresa para el mismo puesto.
- persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

Las personas trabajadoras podrán declinar dicho llamamiento, hasta en dos ocasiones, siempre que acrediten que se encuentran trabajando y dados de alta en Seguridad Social sin que ello pueda ser considerado baja voluntaria de la persona trabajadora.

La empresa notificara a la RLT así como a las personas fijas discontinuas de la existencia de vacantes de carácter indefinido a cubrir de su grupo profesional/categoría profesional. Dichas vacantes deberán ser cubiertas por orden de antigüedad en relación al puesto vacante de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, las cuales mantendrán una opción preferente sobre las contrataciones externas.

La empresa podrá retrasar el llamamiento por un máximo de 10 días, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora, antes de que transcurra el tiempo máximo de inactividad o desde la fecha habitual de su llamamiento. En dicha comunicación constará la fecha cierta de su reincorporación.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

A. Cuando trascurridos 10 días naturales desde la fecha en que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que es contratada la persona trabajadora.
B. Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

La persona trabajadora Fijo Discontinuo que haya sido llamado y no se incorpore a la Empresa, perderá la condición de Fijo Discontinúo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

ARTÍCULO 17º PERÍODO DE PRUEBA.— la duración del periodo de prueba no podrá

exceder de seis meses para los/as técnicos/as titulados/as, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos/as titulados/as.

En el supuesto del contrato de trabajo de circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

ARTÍCULO 18º PREAVISO POR FINALIZACIÓN DEL CONTRATO.—

Se establece que las personas trabajadoras que cesen voluntariamente en la empresa deberán preavisar con un plazo de 15 días naturales de antelación si ostentan la especialidad profesional de Ayudante/a o Dependiente/a, y con un mes de antelación si ostentan cualquier otra categoría distinta de las de Ayudante/a o Dependiente/a. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

Artículo. 19º Jornada. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1780 horas anuales para el periodo comprendido entre 1 de enero 2025 al 31 de diciembre de 2025.

Artículo 20º Horario.

1.- El horario será el que libremente se establezcan las empresas, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras o en su defecto, con la propia plantilla.

Se establecerá, en el mes de enero, un calendario laboral, donde se hará constar:

- Horario de entrada y salida.
- Descanso semanal.
- Turno de vacaciones.

Dicho calendario se expondrá obligatoriamente en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

2.- El personal que realice jornada partida, tendrá derecho a un descanso máximo de 3 horas entre la jornada de mañana y tarde.

3.- La jornada laboral ordinaria será de lunes a sábado, pudiendo distribuirse en 5 o 6 días de prestación de servicios a la semana, siendo potestad de la empresa la elección de uno u otro sistema de jornada.

Las empresas que opten por implantar un sistema con cinco días de trabajo de promedio a la semana, toda vez que se trata de una medida de mejora de las

condiciones laborales, quedarán facultadas expresamente por este Convenio, por una sola vez, para realizar a las personas trabajadoras los cambios de jornada y horarios necesarios para aplicar la jornada anual del convenio a la nueva jornada diaria/semanal que resulte de la nueva distribución del trabajo en cinco días a la semana, sin que las mismas tengan la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, de las previstas en el artículo 41 del ET, toda vez que se trata de una medida de mejora objetiva de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El cambio de la jornada y horarios de las personas trabajadoras ya sea individual o colectiva, para pasar a prestar servicios 5 días a la semana, solo requerirá la comunicación previa y por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona trabajadora afectada.

Solo en el caso de que, una vez efectuado el cambio, la Empresa quisiera volver a la jornada de seis días de trabajo efectivo por no resultar viable el sistema de jornada cinco días, podrá volver al horario y sistema anterior, con la sola comunicación previa, por escrito, indicada en el párrafo anterior.

4.- Las personas trabajadoras con seis días de trabajo de promedio a la semana, de forma habitual y ordinaria, tendrán los siguientes derechos:

- A percibir un complemento de 125 euros mensuales, por doce pagas al año, con efectos del 1 de enero de 2025, denominado plus jornada. El importe del plus no sufrirá los incrementos previstos en el convenio, manteniéndose invariable el importe del plus durante la vigencia del convenio.

En el caso de que la jornada de trabajo sea parcial o reducida, dicho complemento será proporcional a la jornada.

El plus jornada sustituye al anterior plus de los sábados por la tarde que estaba previsto en el artículo 20 del convenio colectivo de 2017-2018.

- Al disfrute de cinco fines de semana de calidad al año. Como norma general, comprenderán sábado y domingos completos o domingo y lunes completos, excluyéndose su disfrute en los siguientes períodos: periodos vacacionales, primera semana de enero y/o coincidencia con puentes y mes de diciembre. En todo caso, se respetará el cumplimiento de la jornada anual prevista en el convenio colectivo y su disfrute no conllevará problemas organizativos por falta de personal en el establecimiento. Igualmente, la empresa podrá negar el disfrute simultáneo de dichos fines de semana a dos o más personas trabajadoras de una misma sección del mismo centro.

Se computarán, a fin de alcanzar el número de cinco, cualesquiera fines de semana (sábado y domingo o domingo y lunes) que la persona trabajadora pueda disfrutar por cualquier causa, sin que se computen como tales los coincidentes con el disfrute de los periodos de vacaciones anuales. La empresa podrá atender el disfrute como vacaciones de un sábado o un lunes realizado por la persona trabajadora, que sí computará como fin de semana de calidad. Las empresas y las personas trabajadoras podrán acordar un sistema alternativo de disfrute que

sustituya a los fines de semana de calidad, como, por ejemplo, en días acumulados.

Los cinco fines de semana corresponderán a las personas trabajadoras que hayan prestado servicios efectivos durante todo el año natural. En otro caso, tendrá derecho a la parte proporcional.

Artículo 21º Movilidad horaria. - El horario establecido anualmente podrá modificarse durante un máximo de nueve días al año, durante los cuales la duración de la jornada podrá ampliarse hasta 10 horas/día.

Esa ampliación podrá hacerla cada empresa en las fechas que le sean de mayor utilidad (por ejemplo rebajas, períodos de mayor expectativa de venta), preavisando a las personas trabajadoras por escrito, con un plazo mínimo de ocho días.

Los excesos de jornada que, en su caso, se pudiera producir, como consecuencia de la ampliación de horario señalada en este artículo, deberán compensarse con tiempo libre equivalente dentro del plazo de dos meses siguientes, en las fechas que acuerden Empresa y persona trabajadora.

Artículo 22º Vacaciones.—Todas las personas trabajadoras con un año de servicio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional a la prestación de servicios en el año natural.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, se disfrutarán en los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Nunca podrán estar de vacaciones más de un 20% de las personas trabajadoras de cada sección o departamento de la empresa. Las personas trabajadoras de empresas con número no superior a 4 productores/as disfrutarán las vacaciones a su elección, salvo pacto en contrario, durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, debiendo preavisar a la dirección de la misma con dos meses de anticipación, y siempre que no estén disfrutando las vacaciones más de 1/4, 1/3, 1/2 de las personas trabajadoras de cada sección o departamento de la empresa, según tenga 4, 3, 2 o 1 productor.

No obstante, cuando existe acuerdo entre las partes, podrán disfrutarse las vacaciones en la modalidad de fechas que las mismas acuerden.

Cuando el periodo 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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en distinta fecha a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 23º Domingos, Ferias y/o fiestas.— Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio y que la población en que reside su empresa se encuentre en período de ferias y/o fiestas locales anuales, dispondrá de, al menos, tres medias jornadas libres en dicho período sin que el disfrute de las mismas conlleve una

disminución de la jornada máxima anual prevista en el artículo 19.

Cuando en aplicación de la ley de Comercio de Castilla-La Mancha se trabajase algún domingo de los que en ella se contemplan como de posible apertura, la persona trabajadora además de descansar en compensación otro día de la misma semana o de la siguiente, percibirá un complemento por domingo o festivo de 87,13 euros a partir del 1 de enero de 2025, importe actualizado conforme al incremento pactado en el conjunto de las tablas en el artículo 7, manteniéndose invariable hasta el fin de la vigencia del presente convenio.

En el caso en que la jornada de la persona trabajadora sea parcial tanto el tiempo de descanso como el complemento por domingo será proporcional al tiempo trabajado.

CAPÍTULO VI

Artículo 24º Licencias.—Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

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

b) 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.

El inicio del disfrute de la citada licencia será a elección de la persona trabajadora, pudiendo disfrutarlo en días continuados o en días alternos mientras dure el hecho causante y con justificación del mismo.

b) bis Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

c) Un día en caso de fallecimiento sobrinos/as y tíos/as.

d) Un día y medio por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la

situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempleo del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Cinco horas al mes para personas trabajadoras con jornadas completas y proporcionales a la jornada para personas trabajadoras a tiempo parcial, para:

- Acompañamiento de preparación al parto
- Consulta médica de la persona trabajadora.
- Acompañamiento del cónyuge o padre/madre a consultas/tratamientos médicos de especialistas
- Gestiones en entidades públicas, que no admiten demora, tales como denuncia por robo de casa/ coche, tramitar documentación personal DNI, pasaporte, visado de residencia.
- Exámenes oficiales de Institutos, Universidades, Escuela Oficial de Idiomas, exámenes para la capacitación del certificado de profesionalidad, ejemplo: instalador electricista o similares.
- Tutorías del colegio de hijos/as o avisos urgentes de guardería o colegio para recoger a hijos/as enfermos/as.
- Averías urgentes y que no admiten demora, tales como: incendios, inundación por agua, corte de suministro eléctrico o gas.
- Asistencia al Catastro, Registro de la Propiedad, Notaria, o Bancos para firma de hipotecas.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse 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.

j) 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.

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, el empresario 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.

La concreción horaria y determinación del período de reducción de jornada se hará conforme se establece en el artículo 37.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar.

k) Un día en los supuestos de bodas de padres y madres, hijos/as, hermanos/as y abuelos/as por consanguinidad o afinidad. En estos supuestos, se añadirá un día más de licencia por cada 400 km. de distancia que hubiese hasta el lugar de la boda.

l) En lo relativo a la reordenación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de terrorismo, así como lo relativo al nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización o afectados por cáncer se estará a lo dispuesto en el artículo 37.8 ET y 37.5 ET.

Las licencias recogidas en el presente artículo, deberán ir acompañadas de la justificación del hecho que las motiva.

Artículo 24º bis.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 25º Excedencias. —Respecto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

a) Para la excedencia por cuidado de hijos/as se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante toda la duración de la excedencia.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad de la persona trabajadora, teniendo además derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados a) y b) se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la Empresa.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por causa de cuidado de familiares o por motivos sindicales, o por razón de cargo público, tendrán derecho a incorporarse automáticamente, con respeto de su categoría profesional y salario, siempre que lo solicite por escrito con un mes de anticipación a la fecha de finalización de la misma.

c) Para la excedencia voluntaria, las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante el primer año de excedencia.

Artículo 26º Jubilación. — Todas las personas trabajadoras afectados por el presente

convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Artículo 27º Revisión de categorías. —Toda persona trabajadora estará encuadrada en el grupo profesional que corresponda a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores propias de un grupo superior durante un período de prueba de 3 meses, excepto para sustitución de técnicos, que será de 6 meses; si durante este período el trabajador/ra cumple estas labores satisfactoriamente, se le pasará a ese grupo superior, si hubiera vacante definitiva

Las especialidades serán reguladas por lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, Resolución de la dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 1966.

— Ascensos: Los ascensos del personal se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

GRUPO I: Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por las empresas.

GRUPO II: Las vacantes que existan en la especialidad de Ayudante de Dependiente/a se proveerán entre aprendices. Se asimilan a este efecto los Aprendices y Empaquetadores.

Los Ayudantes/as de menos de 25 años pasarán a la especialidad de Dependientes/as al cumplir dos años de antigüedad en la especialidad de Ayudante. Si los Ayudantes/as fuesen contratados en la empresa con 25 años o más, se accederá a la categoría de Dependiente al acreditar un año de antigüedad en la categoría de Ayudante dentro del mismo gremio.

Los dependientes/as mayores se designarán entre los Dependientes/as y de acuerdo con el/la interesado/a. También se designarán entre éstos los que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a la especialidad de Corredor de Plaza, Jefe/a de Grupo y Jefe/a de Almacén.

GRUPO III: Las vacantes de Oficial se proveerán por antigüedad, previo examen de aptitud entre los auxiliares administrativos/as.

La plaza de Jefe/a de Sección se cubrirá por concurso-oposición de entre todo el personal de Oficial Administrativo/a.

Si efectuada la prueba de aptitud, la primera persona de los Auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no la superase, se procederá al examen de los siguientes y si ninguno fuese calificado favorablemente en el examen de aptitud, así como en los casos en que el concurso-oposición a que se refiere este artículo, fuese declarado desierto, se procederá por la empresa a designar libremente los empleados/as para cubrir las vacantes.

En los establecimientos que por especialidad no exista más que una persona

administrativa, esta pasará a la categoría superior a los cuatro años de actuar como auxiliar.

GRUPO IV: Las plazas de Capataz y Mozo/a especializado/a, se proveerán por la empresa entre los mozos/as especializados y mozos/as respectivamente.

GRUPO V: Los/as Conserjes serán de libre nombramiento de la empresa entre los/as Ordenanzas.

Artículo 28º Grupos profesionales. —Se estará a lo dispuesto en Acuerdo Marco de Comercio que regulará esta materia.

Artículo 29º Prendas de trabajo. —Las empresas estarán obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras las prendas de trabajo necesarias y adecuadas, cuando la índole del mismo así lo requiera, o bien porque la empresa exija una especial vestimenta. Se entregarán, como mínimo, dos equipos de invierno y dos de verano.

CAPÍTULO VIII

Artículo 30º Derechos de las personas trabajadoras. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente

posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en 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 cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), se estará a lo dispuesto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores

A estas trabajadoras se procurará evitar los trabajos penosos, y se las permitirá pequeños descansos a lo largo de la jornada, proporcionándoles asiento.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la igualdad de derechos por razón de sexo correspondiendo, en consecuencia, a igual trabajo, igual salario.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen por su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personas trabajadoras así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer, como embarazo, lactancia, atención a hijos/as, etc., no solo no suponen una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deben ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida entre otras cuestiones la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Artículo 31º De la igualdad en el ámbito laboral. De conformidad con lo dispuesto

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

Las empresas de más de cuarenta y nueve personas trabajadoras están obligadas de acuerdo con la legislación vigente a elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 32º Incapacidad temporal. —Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y mientras dure la misma, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de cotización.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será el siguiente:

a) Durante la primera situación de IT del año se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja.

b) Segunda y sucesivas situaciones de IT del año, percibirá la persona trabajadora el 60 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el séptimo. A partir del día octavo se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

c) En los supuestos en que exista hospitalización por tiempo superior a dos días, mientras dure dicha hospitalización, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Artículo 33º Especialidades de conductores/as. —Los/as conductores/as con carné C, que hayan sido contratados/as para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la especialidad profesional de oficiales de primera. Los/as conductores/as con carné B, que hayan sido contratados/as para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la especialidad de oficiales de segunda. Y los/as conductores/as con carné A1 y A2, que hayan sido contratados/as para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la especialidad de Oficiales de tercera.

Artículo 34º Personas con discapacidad. —Los/as firmantes de este Convenio reconocen las dificultades de contratación que tienen las personas con capacidades distintas para encontrar trabajo. En consecuencia, aconsejan a las empresas la

contratación de este personal en las vacantes que se vayan produciendo, siempre que las características del trabajo lo permitan.

Artículo 35º Acoplamiento del personal afectado por una discapacidad. —Las personas trabajadoras afectadas por una discapacidad podrán ser reubicadas en otra actividad distinta a la de su especialidad profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 36º Ayuda por defunción.—En caso de fallecimiento de la persona trabajadora queda la Empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de 3 mensualidades, iguales cada una de ellas a la última mensualidad que la persona trabajadora percibiera.

Artículo 37º Gratificación especial a los escaparatistas. —La persona trabajadora que no ostente la especialidad profesional de escaparatista, y que no obstante realice con carácter normal la función de la ornamentación de los escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

Artículo 38º Descuento en compras. —Aquellas empresas que a la firma del presente Convenio vengan aplicando descuentos a las personas trabajadoras en compras realizadas en la propia empresa mantendrán dicho derecho en la forma o cuantías en que las vengan realizando.

En aquellas empresas que no tuviesen contemplado o acordado esta posibilidad deberá facilitar descuentos en las compras que las personas trabajadoras pudieran hacer en su propia empresa, siempre que los artículos adquiridos vayan destinados a uso personal o el de sus familiares que convivan con él y estén a su cargo.

Artículo 39º Seguro de muerte e incapacidad. —En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, la empresa abonará a los derechohabientes de la persona trabajadora una indemnización de 18.420,26 euros.

En el supuesto de que una persona trabajadora se la declare afecta de una incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo y como consecuencia de esta causa se extinga la relación laboral, conforme a lo previsto en el artículo 49.1,n) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa abonará a la persona trabajadora una indemnización de 23.121,81 euros.

Dichos importes se reconocen para aquellos supuestos cuya causa determinante se haya iniciado a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, en los demás supuestos regirán las cuantías del Convenio anterior.

CAPÍTULO IX

Artículo 40º. —La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 41º —Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará,

atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42º Faltas leves. —Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o de material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave o muy grave, según los casos.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo para el que se haya recibido la formación adecuada. Si se originara un perjuicio a la organización del trabajo, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según los casos.

Artículo 43º 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 ella.

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 44º Faltas muy graves. —Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con 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/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañero/as 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/as jefes/as o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad, dignidad y acoso por razón de sexo mediante la ofensa, el acoso y discriminación de carácter sexual bien, verbal o físicamente, 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/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a.
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. Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos, o la de prevención de riesgos laborales, siempre que la persona trabajadora haya sido informada de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables
16. 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 45º Régimen de sanciones. —Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 46º Sanciones máximas. —Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

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

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

Artículo 47º Prescripción. —La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Artículo 48º Salud laboral. —Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que los desarrollan.

Las Empresas realizarán una vigilancia anual del estado de salud a todas las personas trabajadoras, en función de los riesgos inherentes al trabajo, y dentro de su jornada de trabajo, vigilancia que será voluntaria para todas las personas trabajadoras, excepto aquellos puestos en que dicho reconocimiento sea obligatorio.

Al objeto de intensificar el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y conseguir disminuir y prevenir los posibles riesgos laborales en el sector se constituirá una comisión sectorial paritaria que lleve a cabo estudios, medidas y propuestas en materia de salud laboral en el sector de comercio provincial. Dicha comisión estará integrada por cuatro personas de la representación patronal y dos por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, se iniciarán reuniones semestrales en las que se llevará a cabo el estudio y seguimiento de la salud laboral en las empresas.

CAPÍTULO XI

Artículo 49º De los/as representantes legales de las personas trabajadoras —Se entenderá por representantes legales de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa o Delegados/as de personal y a los Delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los/as mismos/as por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 50º De los sindicatos.—Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los las personas trabajadoras y las empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes legales de las personas trabajadoras. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, 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 51º De la acción sindical. —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 al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio colectivo, 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/as afiliados/as 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 trabajadores.

Artículo 52º De los cargos sindicales. —1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, 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.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los/as representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 53º De los/as delegados/as sindicales. —1. 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 las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados/as establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados/as sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala: De 250 a 750 trabajadores/as: Uno; De 751 a 2.000 trabajadores/as: Dos; De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: Tres; De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por

100 de los votos estarán representadas por un solo delegado/a sindical.

3. Los/as delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los/as integrantes del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio colectivo:

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

2. º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.

3.º 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 afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos/as últimos/as.

Artículo 54º Comités de empresa o delegados/as de personal. —1. Competencias. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado/a por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del ”status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que

habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Lo/as integrantes del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún/a integrante del Comité de Empresa o delegado/a de personal podrá ser discriminado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el

despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del/la interesado, el Comité de Empresa, o delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta cien trabajadores/as, 20 horas.

2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, 25 horas.

3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, 35 horas.

4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as 40 horas.

5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, 45 horas.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos integrantes del Comité y Delegados/as de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determine en este Convenio, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado/a de personal o integrante del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que

disponen las personas que componen los Comités o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 55º Cuota sindical. —A requerimiento de los Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO XII

Artículo 56º Comisión paritaria. —A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente Convenio, o sugerencias o planteamientos generales del sector, queda constituida una Comisión Mixta, integrada paritariamente por:

En representación empresarial: 4 vocales, que deberán formar parte de la Comisión Negociadora.

En representación de los trabajadores: 4 vocales, que deberán formar parte de la Comisión Negociadora.

Cada parte si lo estima necesario, podrá solicitar la presencia de un asesor/a en las reuniones de la Comisión Paritaria. La dirección de la comisión paritaria Mixta se centraliza en la dirección que tenga en cada momento el Jurado Arbitral del Castilla La Mancha de Guadalajara.

Esta comisión, preceptivamente intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este cauce, proceder en consecuencia.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios, y otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales.

En el primer supuesto la Comisión Mixta, deberá resolver, en el plazo de 15 días; y en el segundo, en 48 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el supuesto de que esa Comisión no llegase a un acuerdo en cualquiera de los temas planteados, se comprometen las partes firmantes a hacer uso del ASAC.

Artículo 57º Formación. —Las partes firmantes reconocen la conveniencia de que se organicen, implanten y promocionen cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

A tal fin, empresa y las personas trabajadoras podrán acordar, de mutuo acuerdo, la asistencia de estas, a acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 58º Vinculación a la totalidad. — Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, declarará nulo alguno de las condiciones o parte de su contenido, el presente convenio quedará nulo y sin eficacia alguna.

CAPITULO XIII

Artículo 59º Solución a Conflictos Colectivos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras/trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por una persona trabajadora individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores/as.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento.

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo V del título preliminar de este Convenio.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Artículo 60º Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al sistema de Medicación y Arbitraje previsto en el “Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASAC) y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresas incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Artículo 61º Cláusula de descuelgue. —Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas

empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores.

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

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentarán ante la Comisión Paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro del primer trimestre siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el" Boletín Oficial" de la provincia de Guadalajara o sus revisiones salariales posteriores.

2. A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.

b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la Comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo y que en ningún caso será superior a dos años.

En el supuesto de que entre los integrantes de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASAC-Castilla-La Mancha.

CAPITULO XIV

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO PARA EL CASO QUE A NIVEL DE EMPRESA NO SE DISPONGA DEL MISMO.

1. Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica. A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el articulo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual

cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el articulo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador/a sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador/a.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador/a.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

i. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.

ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de las personas trabajadoras se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas

incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del convenio colectivo que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras y no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de las personas trabajadoras, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de las personas trabajadoras o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

6.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la

instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de las personas trabajadoras, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Órgano instructor.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación de las personas trabajadoras o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se

solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el/la instructor/a se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad en caso de existir y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días hábiles tras la finalización del procedimiento abreviado.

6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los/as instructores/as, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones .Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

CAPITULO XV

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato 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 LGBTI y del 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, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2. En las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), tal y como establece el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y 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.

La negociación de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

1. Las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en los términos establecidos en el artículo 3 del 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, podrán acogerse a las disposiciones del presente artículo para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de dicha norma.

2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo establecen los siguientes compromisos con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y avanzar en la erradicación de la discriminación, así como crear un contexto favorable a la diversidad referida no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, las partes establecen los siguientes compromisos

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación y en el marco de sus compromisos sobre responsabilidad social corporativa y código ético, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), y promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en los términos establecidos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Segundo. Acceso al empleo.

Se promoverá la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección con el fin de contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Se priorizará 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 el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se establecerán las actuaciones concretas para promover la colaboración con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI y para el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La aplicación de los criterios de encuadramiento profesional establecidos en el presente convenio colectivo garantizará el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones. A tal fin se priorizará en los procesos de promoción profesional y ascensos los criterios objetivos de cualificación y capacidad, sin perjuicio de las medidas de acción positiva o de reserva de puestos que puedan establecerse mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

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:

a. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
b. 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.
c. Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
d. 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.
e. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y para sensibilizar sobre las ventajas de la integración de las personas con todas sus características y capacidades diferentes.

f. Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se adoptarán las medidas preventivas contra comportamientos LGTBIfóbicos referidos a la asignación intencionada de sexo no sentido o el uso del nombre desechado por las personas trans/intersexuales no binarias o fluidas.

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.

Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, se adoptarán las medidas para avanzar y sensibilizar en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo en relación a la orientación sexual, identidad de género y características sexuales y en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos regulados en el presente Convenio Colectivo se efectuará sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

La aplicación del régimen disciplinario quedará informada por los principios y compromisos sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establecidos en el presente Convenio Colectivo.

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

1. Declaración de principios

De acuerdo con lo previsto 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, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso y discriminación bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona así como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

2. Ámbito de aplicación y definiciones

Este protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior podrán aplicarlo si lo consideran oportuno.

Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo 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.

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

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

A los efectos de aplicar las previsiones del presente artículo, se estará a las definiciones establecidas por la normativa vigente, actualmente contenidas en el artículo 3 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.

3. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente artículo podrán presentar denuncia o queja inmediatamente ante dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación de los trabajadores en la empresa. También podrá formular una denuncia o queja cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación de los trabajadores en la empresa., rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

I. Principios rectores y garantías del procedimiento:

a. 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 fase del proceso.
b. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
c. 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 o quejas presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
d. 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.
e. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

f. Restitución de las víctimas: si se constata que 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.
g. 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.

II. Procedimiento de actuación:

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa de manera directa, o bien a la representación legal de los trabajadores a través de los canales que puedan existir en la empresa. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando la denuncia o queja no sea presentadas directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado de esta para iniciar las actuaciones del protocolo. (anexo II).

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

En un plazo no superior a los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, las personas responsables de atenderla se entrevistarán con las partes, promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

Si en el plazo de quince días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de treinta días naturales, debiendo emitirse un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

a. Constata indicios de acoso objeto del protocolo y propone, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario y la adopción de medidas correctoras, así como la continuidad de las medidas de protección a la víctima.
b. No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo y se propone el archivo de la denuncia.

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 y/o preventivas, si procede.

III. Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta

las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido, comunicándolas a la Representación legal de los Trabajadores.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Anexo I

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de:

Acoso Sexual.....

Acoso por razón de sexo.....

Acoso discriminatorio.....

Acoso por Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos: DNI:

Puesto de trabajo: Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA AFECTADA, en caso de que no coincida con la persona denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

…….. Solicito la participación de la representación legal de las personas trabajadoras

…….. Rechazo la participación de la representación legal de las personas trabajadoras

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de , solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En....., a..... de.....de ....

Fdo.: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

Anexo II

MODELO DE CONSENTIMIENTO:

La persona ……da su consentimiento a....., para que inicie el procedimiento formal de Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

TABLAS SALARIALES desde ENERO 2025				
GRUPO 1				
nivel 1	SALARIO BASE	14 PAGA	RETR. CONVE	RETRIB ANUAL
Director/a	1.593,08	113,79	1.706,87	23.896,20
nivel 2				
Titulado/a de grado superior	1.541,40	110,10	1.651,50	23.121,05
Jefe/a de división	1.541,40	110,10	1.651,50	23.121,05
Jefe/a de división	1.541,40	110,10	1.651,50	23.121,05
nivel 3				
Jefe/a de personal	1.498,55	107,04	1.605,59	22.478,20
Jefe/a de compras	1.498,55	107,04	1.605,59	22.478,20
Jefe/a de ventas	1.498,55	107,04	1.605,59	22.478,20
Encargado/a general	1.498,55	107,04	1.605,59	22.478,20
GRUPO 2				
nivel 4				
Jefe/a administrativo	1.478,10	105,58	1.583,68	22.171,57
nivel 5				
Jefe/a de sucursal o supermercado	1.395,09	99,65	1.494,74	20.926,34
Jefe/a de almacén	1.395,09	99,65	1.494,74	20.926,34
Jefe/a de grupo	1.395,09	99,65	1.494,74	20.926,34
Jefe/a de servicio mercantil	1.395,09	99,65	1.494,74	20.926,34
Ayudante técnico sanitario	1.305,58	93,26	1.398,84	19.583,75
nivel 7				
Jefe/a de sección administrativo	1.352,33	96,59	1.448,92	20.284,88
nivel 8				

Encargado/a establecimiento o sección	1.330,73	95,05	1.425,78	19.960,95
Vendedor/a comprador	1.330,73	95,05	1.425,78	19.960,95
Intérprete	1.330,73	95,05	1.425,78	19.960,95
Contable	1.336,25	95,45	1.431,70	20.043,79
Contable-cajero/a	1.330,73	95,05	1.425,78	19.960,95
Jefe/a de servicios	1.330,73	95,05	1.425,78	19.960,95
Dibujante	1.330,73	95,05	1.425,78	19.960,95
Escaparatista	1.330,73	95,05	1.425,78	19.960,95
GRUPO 3				
nivel 9				
Dependiente/a	1.305,58	93,26	1.398,84	19.583,75
Oficial administrativo/a	1.305,58	93,26	1.398,84	19.583,75
nivel 10				
Viajante	1.280,52	91,47	1.371,98	19.207,76
Corredor de plaza	1.280,52	91,47	1.371,98	19.207,76
Jefe/a de taller	1.280,52	91,47	1.371,98	19.207,76
Personal de oficio de 1º	1.280,52	91,47	1.371,98	19.207,76
nivel 11				
Personal de oficio de 2º	1.255,36	89,67	1.345,03	18.830,39
Capataz	1.255,36	89,67	1.345,03	18.830,39
Personal subalterno	1.255,36	89,67	1.345,03	18.830,39
Conserje	1.255,36	89,67	1.345,03	18.830,39
Cobrador	1.255,36	89,67	1.345,03	18.830,39
GRUPO 4				
nivel 12				
Ayudante	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Auxiliar administrativo/a	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Delineante	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Visitador	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Rotulista	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Cortador/a	1.255,36	89,67	1.345,03	18.830,39

Ayudante de cortador/a	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Personal de oficio de 3º	1.205,22	86,09	1.291,30	18.078,24
Mozo/a especialista	1.205,22	86,09	1.291,30	18.078,24
Ascensorista	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Telefonista	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Mozo/a	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Empaquetador	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Repasador de medias	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Cosedora de sacos	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Vigilante, sereno, ordenanza o portero	1.197,55	85,54	1.283,09	17.963,23
Auxiliar de caja	1.198,71	85,62	1.284,34	17.980,70
Personal de limpieza	7,19			
Complemento de conductor	68,68			
Media dieta	6,62			
Dieta completa	13,22			
Plus Compensatorio	62,46			
plus jornada por 5 dias				
plus jornada por 6 dias	125,00			
Aperturas en Domingos	87,13			

Sede electrónica: https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php

Cod. Verificación: 08bc14a7220958062634eaa5d4b090ce513761fb

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Administración: Excma. Diputación Provincial. Pza. Moreno, N.º 10.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 34, fecha: jueves, 19 de Febrero de 2026

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2025

VISTO el texto del Acta suscrita el día 5 de febrero de 2026, de una parte por la representación de la parte empresarial y de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, por la que se aprueba del Convenio Colectivo del Sector del Comercio en General de la provincia de Guadalajara las Tablas Salariales correspondientes al año 2025 definitivas, vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de Diciembre de 2025, con código de convenio 19000155011982; acta que tuvo entrada el día 9 de febrero de 2026 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo en relación con el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector del Comercio en

General de la provincia de Guadalajara y las Tablas Salariales definitivas correspondientes al año 2025, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EN GUADALAJARA A 16 DE FEBREO DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

ACTA CELEBRADA POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

REUNIDOS:

Por la Empresarial:

FEDECO. FEDERACION DE ASOCIACIONES DE PYMES Y AUTONOMOS DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

D. ANGEL ESCRIBANO BLANCO.

D. IGNACIO GUTIERREZ CAÑAS.

Dª. BLANCA DE LA TORRE SEDANO

Dª. SONIA GARCIA BESNARD

D JOSE ANTONIO JUAREZ RODRIGUEZ

D. CLAUDIO MORAL GUITIERREZ

POR LOS TRABAJADORES:

U.G.T.:

D. JOSE MANUEL BARQUERO.

Dª PRESENTACION PEREZ PEREZ.

Dª SOLEDAD REMARTINEZ MAESTRO.

D. ANSELMO DE EUSEBIO MARCHAL.

D. IVAN BLANCO GARCIA.

C.C.O.O.:

D. SANTIAGO ZAFRILLA POVEDA.

En la ciudad de Guadalajara, siendo las 11.00 horas del día 5 de Febrero de 2026, se reúnen los Sres. relacionados al inicio, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector Comercio en General de la

provincia de Guadalajara, a los efectos de firmar las tablas definitivas del año 2025.

Abierto el acto, se llegan a los siguientes acuerdos:

Primero.- El actual Convenio Colectivo en su artículo 7 de Revisión salarial dispone que para el año 2025:

Año 2025: Incremento del 2.5% a todos los conceptos económicos salariales y no salariales sobre las tablas del año 2024, a excepción del plus de jornada.

Finalizado 2025, si el Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 2,5 % se aplicará el incremento adicional, pero hasta un tope máximo del 1,5 %, con efectos de 1 de enero de 2025.

Segundo.- Que habiendo terminado el año 2025 con un incremento del 2.9% en el IPC procede la revisión de las tablas provisionales publicadas en un incremento del 0.4% según tabla anexa.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levantó la sesión a las 12.00 horas en el lugar y fecha al principio indicado, acordando, los asistentes aprobar el acta de la reunión, previa redacción y lectura de la misma al final de la reunión y que es firmada por todos los asistentes.

TABLAS SALARIALES 2025 DEFINITIVAS				
GRUPO 1				
nivel 1	SALARIO BASE	14 PARTE PAGA	SALARIO CONVE	RETRI. ANUAL
Director/a	1.599,30	114,24	1.713,54	23.989,57
nivel 2				
Titulado/a de grado superior	1.547,42	110,55	1.657,97	23.211,58
Jefe/a de división	1.547,42	110,55	1.657,97	23.211,58
Jefe/a de división	1.547,42	110,55	1.657,97	23.211,58
nivel 3				
Jefe/a de personal	1.504,39	107,46	1.611,86	22.565,98
Jefe/a de compras	1.504,39	107,46	1.611,86	22.565,98
Jefe/a de ventas	1.504,39	107,46	1.611,86	22.565,98
Encargado/a general	1.504,39	107,46	1.611,86	22.565,98
GRUPO 2				
nivel 4				
Jefe/a administrativo	1.483,87	106,00	1.589,88	22.258,25
nivel 5				
Jefe/a de sucursal o supermercado	1.400,53	100,05	1.500,59	21.008,21
Jefe/a de almacén	1.400,53	100,05	1.500,59	21.008,21
Jefe/a de grupo	1.400,53	100,05	1.500,59	21.008,21
Jefe/a de servicio mercantil	1.400,53	100,05	1.500,59	21.008,21
Ayudante técnico sanitario	1.310,68	93,61	1.404,28	19.659,98

nivel 7				
Jefe/a de sección administrativo	1.357,60	96,97	1.454,58	20.364,07
nivel 8				
Encargado/a establecimiento o sección	1.335,92	95,42	1.431,35	20.038,84
Vendedor/a comprador	1.335,92	95,42	1.431,35	20.038,84
Intérprete	1.335,92	95,42	1.431,35	20.038,84
Contable	1.341,47	95,81	1.437,27	20.121,81
Contable-cajero/a	1.335,92	95,42	1.431,35	20.038,84
Jefe/a de servicios	1.335,92	95,42	1.431,35	20.038,84
Dibujante	1.335,92	95,42	1.431,35	20.038,84
Escaparatista	1.335,92	95,42	1.431,35	20.038,84
GRUPO 3				
nivel 9				
Dependiente/a	1.310,68	93,61	1.404,28	19.659,98
Oficial administrativo/a	1.310,68	93,61	1.404,28	19.659,98
nivel 10				
Viajante	1.285,51	91,83	1.377,35	19.282,89
Corredor de plaza	1.285,51	91,83	1.377,35	19.282,89
Jefe/a de taller	1.285,51	91,83	1.377,35	19.282,89
Personal de oficio de 1º	1.285,51	91,83	1.377,35	19.282,89
nivel 11				
Personal de oficio de 2º	1.260,26	90,01	1.350,26	18.903,70
Capataz	1.260,26	90,01	1.350,26	18.903,70
Personal subalterno	1.260,26	90,01	1.350,26	18.903,70
Conserje	1.260,26	90,01	1.350,26	18.903,70
Cobrador	1.260,26	90,01	1.350,26	18.903,70
GRUPO 4				
nivel 12				
Ayudante	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Auxiliar administrativo/a	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Delineante	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Visitador	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Rotulista	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Cortador/a	1.260,26	90,01	1.350,26	18.903,70
Ayudante de cortador/a	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Personal de oficio de 3º	1.209,92	86,42	1.296,34	18.148,72
Mozo/a especialista	1.209,92	86,42	1.296,34	18.148,72
Ascensorista	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Telefonista	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Mozo/a	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Empaquetador	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Repasador de medias	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Cosedora de sacos	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00
Vigilante, sereno, ordenanza o portero	1.202,22	85,97	1.288,19	18.034,64
Auxiliar de caja	1.203,39	85,97	1.289,36	18.051,00

Personal de limpieza	7,22			

Complemento de conductor	68,95
Media dieta	6,64
Dieta completa	13,28
Plus Compensatorio	62,70
plus jornada por 5 dias	0,00
plus jornada por 6 dias	125,00
Aperturas en Domingos	87,47

Sede electrónica: https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php

Cod. Verificación: 77cf66488f8d593345944fec8a6d2a6c15916de8