

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución 11/2025, de 21 de febrero, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de comercio de La Rioja

202502250112926

III.705

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio de La Rioja para los años 2024 a 2027 (Código núm. 26100365012025) que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2025, de una parte, por representantes de la Federación de Empresarios de Comercio de La Rioja (Fer-Comercio) en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño a 21 de febrero de 2025.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de comercio de La Rioja

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes firmantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente por los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Comercio, compuesta, de una parte, por representantes de la Federación de Empresarios de Comercio de La Rioja (Fer- Comercio) y de otra, en representación de los trabajadores, las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), reconociéndose mutuamente la representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio Colectivo y que obliga tanto a las empresas existentes en la actualidad como a las que se establezcan durante el período de vigencia del mismo y que estén comprendidas en el ámbito territorial de este Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a todas las actividades y empresas dedicadas al comercio textil, comercio de calzado y artículos de piel, comercio del metal, ferreterías, establecimientos de ventas de recambios y accesorios para automóviles, establecimientos de neumáticos y venta de baterías para vehículos, establecimientos de venta de motocicletas, ciclomotores, vehículos y bicicletas, establecimientos de materiales de electricidad, electrodomésticos, desguaces, chatarras, almacenes de venta de hierro, acero y derivados, empresas dedicadas a la venta de máquinas informáticas, máquinas de oficinas, el comercio de alimentación, establecimientos de almacenistas de alimentación, detallistas de ultramarinos,

supermercados y autoservicios, alimentación en general, como asimismo minoristas y detallistas de mercados públicos de abastos, establecimientos de carnicerías, congelados, mayoristas y minoristas de frutas y verduras y pescados, productos hortofrutícolas, las tiendas de souvenirs, tiendas de regalo, comercio del mueble, tanto de madera como de metal, joyerías, bisuterías, bazares, tiendas de venta de discos y casetes, videoclub, jugueterías, material de construcción, loza y cristal, establecimientos de deportes, empresas dedicadas a la venta y alquiler de todo tipo de material audiovisual, empresas de merchandising, reposición y distribución de muestras.

Y aquellos establecimientos de comercio que no se relacionen en este artículo, quedarán afectados por este convenio siempre que su dedicación principal sea el comercio, derivados y afines y estuviesen incluidos en el ámbito funcional de los preexistentes convenios colectivos de trabajo de comercio del metal, de comercio textil y de comercio en general de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Así mismo, cuando el ámbito funcional de este convenio coincida con el de otros convenios colectivos de sector de ámbito estatal, serán de aplicación las reglas establecidas para la concurrencia de convenios en el artículo 84.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto por acuerdos inferiores, contratos individuales u otros convenios colectivos o acuerdos de empresa, con excepción de la aplicación de la cláusula de descuelgue.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas encuadradas dentro del ámbito territorial y funcional sin más excepciones que las que señala el artículo 1 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.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en toda la Comunidad Autónoma de La Rioja y por tanto obliga a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en La Rioja, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia, cuyas actividades vienen regidas en el artículo 2 del presente convenio.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y su vigencia será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, aunque respecto del año 2024 la vigencia queda limitada a la aplicación de las Tablas Salariales correspondientes.

El resto del convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2025 excepto el artículo 27 sobre la Incapacidad Temporal que tendrá vigencia desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a su vencimiento, lo que se pacta a los efectos previstos en el artículo 85.3 d) 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.

Este convenio mantendrá su vigencia, mientras no sea sustituido por otro.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Son absorbibles todos los pluses y complementos que no estén recogidos expresamente en este convenio colectivo, con excepción del plus de galerías comerciales, que no será compensable, ni absorbible en aquellos trabajadores que lo vinieran cobrando. Son absorbibles los aumentos que se produzcan por disposición futura del obligado cumplimiento, si en el cómputo anual las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superasen aquellas.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Aquellas empresas que tengan establecidas con carácter voluntario mejoras a personas trabajadoras superiores a las que resulten del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no-aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas supone la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la Autoridad Laboral o Judicial competente, la Comisión paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y si no hubiera acuerdo, se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 9. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cinco representantes de las personas trabajadoras (que ostentarán 1 voto cada uno) y otros seis de la representación empresarial (que ostentarán 0,833 votos cada uno), pudiendo dicha Comisión nombrar un presidente o una presidenta para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo o por la legislación laboral.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje.

Los miembros que integran la Comisión Paritaria serán designados en el acta de aprobación de este Convenio Colectivo.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Comercio de La Rioja sito en la calle Hermanos Moroy nº8 de Logroño.

Artículo 10. Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización. En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas:

- Las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

- Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

- El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 11. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

CAPÍTULO II

Contratación y empleo

Artículo 12. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de:

- Treinta días para las personas trabajadoras contratadas en los niveles 4 y 5
- Sesenta días para las personas trabajadoras contratadas en el nivel 3
- Ciento veinte días para las personas trabajadoras contratadas en los niveles 1 y 2

Artículo 13. Contratación duración determinada.

La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores se podrá ampliar hasta un año, en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

Artículo 14. Contratación fijo-discontinuo.

Los contratos fijos discontinuos podrán celebrarse tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, expresamente conviene su utilización para cubrir las necesidades de incremento de contratación en el periodo de rebajas, comienzo de temporada, días o periodos de ventas especiales, campañas promocionales y otros de similar naturaleza.

A las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad se les garantiza un periodo de ocupación mínimo de 90 días al año natural, siempre que la persona trabajadora se incorpore en el primer y sucesivos llamamientos, con un mínimo de tres horas diarias de trabajo.

El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 Estatuto de los Trabajadores, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período 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.

La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

Los llamamientos deberán realizarse por escrito o se realizarán por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha de la misma. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora, salvo causa de fuerza mayor.

En el caso de que la empresa realice el llamamiento por un periodo inferior a un mes y el trabajador rechace este llamamiento siempre que conteste en el plazo señalado no perderá su condición de fijo-discontinuo.

El llamamiento se producirá, al menos, 15 días antes de la incorporación.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 15. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los comités de empresa, delegados o delegadas de personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 16. Modificación de condiciones de trabajo.

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Cese y preaviso.

Cuando una persona trabajadora desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales en los casos de los niveles 3, 4 y 5. Y en el caso de los niveles 1 y 2 el preaviso será de un mínimo de 30 días.

En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte de la persona trabajadora, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

A la extinción de la relación laboral, las empresas deberán abonar a los trabajadores, en un plazo no superior quince días, los emolumentos devengados por aquellos conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese plazo de tiempo.

El trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el periodo anteriormente citado en la liquidación.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 20. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras que presten servicios en empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente convenio.

Se definen como grupos profesionales específicos, en el presente convenio, los siguientes:

Grupo profesional I. Dirección.

Corresponde a aquellos trabajos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando dirección, control y supervisión, de tareas y/o personas.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo y no limitativo.

Area	Grupo	Nivel	Definición
Dirección	I	1	Director/a / Gerente
		2	Director/a Departamento

1. Gerente: es quien dirige la empresa y participa en la política de la misma dirige y coordina las actividades de gestión financiera, compra de mercaderías y gestión de personal, y se encarga del normal funcionamiento de la misma.

2. Director/a de departamento: Es quien tiene el cometido de dirigir, liderar y supervisar un área de la Empresa (Administración, Logística, Ventas, Tecnología, Desarrollo, Limpieza, etc.) garantizando su eficiencia y contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Grupo profesional II. Tecnología y Desarrollo.

Pertenecen a este grupo las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del departamento, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo y no limitativo.

Área	Grupo	Nivel	Definición
Tecnología y Desarrollo	II	1	Jefe/a de Equipo /sección
		2	Jefe/a de Proyecto /Encargado/a
		3	Técnico/a Especialista
		4	Técnico/a

1. Jefe/a de equipo/sección: es quien ejerce control y supervisión de tareas y/o personas en una sección o equipo, con conocimientos prácticos del departamento. Tiene a su cargo tiene al personal del departamento, y su labor principal es la Dirección y Coordinación del mismo, teniendo que concretar con el cliente las líneas de trabajo a desarrollar.

2. Jefe/a de Proyecto / Encargado/a: es un profesional con alta capacidad basada en conocimientos, habilidades y experiencia que aplica sobre la tarea de su Departamento, con objeto de dar servicio al cliente que adquiere los productos o servicios de la empresa. A su cargo tiene a personal que ha de seguir sus directrices para el desarrollo y aplicación de los sistemas a implementar para el cliente.

3. Técnico/a Especialista: Es la persona trabajadora que, actuando bajo un supervisor, tiene un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que debe manejar en su área, con conocimiento de los lenguajes de programación, programas o «software» necesarios. En sus competencias debe estudiar los procesos de trabajo del cliente y adaptar el equipo vendido a sus necesidades.

4. Técnico/a: es la persona que trabaja con un/a técnico/a especialista, bajo responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la sección, al desarrollo de funciones específicas de sus superiores.

Grupo profesional III. Ventas y taller.

Pertencen a este grupo las personas que tienen atribuidas funciones relacionadas con las ventas, el mantenimiento o el taller de la empresa, realizando labores propias del departamento, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, cuando procede, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo y no limitativo.

Área	Grupo	Nivel	Definición
Ventas y Taller	III	1	Jefe/a de tienda/jefe/a Taller/ jefe/a de Mantenimiento
		2a	Jefe/a Sección / Encargado/a
		2b	Oficial Primera Comercial/Viajante
		3a	Oficial Segunda
		3b	Dependiente
		4	Cajero/a / Ayudante

1. Jefe/a de tienda: es quien está al frente de un centro de trabajo y dirige operativamente el mismo desde todas las áreas, incluyendo la gestión de las personas, ventas, estado del mismo, etc. Se responsabilizará de la correcta aplicación de las directrices y políticas generales de la empresa para el funcionamiento del centro de trabajo

2. Jefe/a de Taller o Mantenimiento: es quien está al frente de un taller incluyendo la gestión y dirección del mismo. Siendo será el responsable de gestionarlo tanto dentro como fuera de la empresa, pudiendo coordinar un grupo de personas en las diferentes tareas (mecánica, electricidad, electrónica, etc.)

3. Jefe/a de sección: Es aquella persona trabajadora que está al frente de una sección. Tiene mando directo para asignar tareas al personal adscrito a ella, y supervisar su área, con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo a realizar.

4. Encargado/a: es aquella persona trabajadora con conocimientos específicos en la materia de su competencia, con autonomía propia. Genera información al nivel superior en relación a sus tareas y debe disponer lo necesario para garantizar el que las personas a su cargo puedan desempeñar sus tareas sin dificultad, enfocándose hacia el desarrollo propio de cada una y al del equipo.

5. Oficial de primera: es la persona trabajadora que posee conocimientos (habilidades, destrezas) de un oficio concreto y puede realizar tanto trabajos generales como aquellos otros que exigen un especial desempeño de dichos conocimientos.

6. Dependiente/a: es la persona trabajadora que desarrolla su actividad en el comercio en general y en todos los ámbitos: textil, ferretería, alimentación, hogar, ocio, etc. y demás actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores. No tiene autonomía propia, sino que dependerá de un encargado/a. Es quien atiende a los clientes y se encarga de las ventas, con conocimiento práctico de los artículos cuyo despacho le está confiado. Podrá realizar actividades de reposición en la sala de ventas, así como puntualmente podrá realizar el cobro en caja, y mantendrá limpia y ordenada su zona de trabajo. Las personas responsables de despacho de alimentación se consideran dependientes a los efectos de su clasificación.

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

8. Oficial de Segunda: es aquella persona trabajadora que, sin llegar a la especialización exigida a un oficial de primera, ejecuta bajo la supervisión del mismo los trabajos correspondientes a un determinado oficio con corrección y eficacia.

9. Cajero/a: es la persona trabajadora que realiza el cobro de las ventas, manejando las cajas efectúa el arqueo y cuida y controla la mercancía que el/la cliente/a factura por su terminal colaborando en su empaquetado y en la información de las promociones existentes por las compras realizadas. Podrá realizar actividades de reposición en la sala de ventas, cuando no sea requerida su presencia en caja. Mantendrá limpia y ordenada su zona de trabajo.

10. Ayudante: Colabora con el dependiente pudiendo realizar labores de venta o con el oficial de 2ª en la realización de las tareas y está bajo la supervisión de estos.

Grupo profesional IV. Logística.

Pertencen a este grupo profesional las personas trabajadoras que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías, tanto dentro de las instalaciones de la empresa como fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, así como al personal superior que ejerce labores de mando y/u organización en el departamento logístico de la empresa.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo y no limitativo.

Area	Grupo	Nivel	Definición
Logística	IV	1	Jefe/a de Equipo / Supervisor/a
		2	Encargado/a / Coordinador/a
		3	Montador/a / Especialista
		4	Mozo/a/ Auxiliar de Montador/a/ Repartidor/a

Dentro de cada uno de estos grupos profesionales, se distinguen los siguientes puestos de trabajo, en función del área de actividad:

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

2. Encargado/a. Coordinador/a: Es la persona trabajadora con capacidad basada en conocimientos, habilidades y experiencia que aplica sobre la tarea de su departamento, con objeto de dar servicio al cliente que adquiere los productos o servicios de su empresa. A su cargo tiene a personal que ha de seguir sus directrices para el desarrollo y aplicación de los sistemas a implementar para el cliente.

3. Montador/a Especialista: El montador es la persona trabajadora que realiza tareas de montaje del género vendido por el establecimiento (muebles, cortinas, etc.) tanto dentro como fuera del centro de trabajo (en la dirección del cliente), para lo cual ha de manipular cargas, herramientas manuales, escaleras. Puede conducir maquinaria.

Un especialista es la persona que realiza tareas de despacho de pedidos, carga y descarga, el marcaje, conteo, comprobación del género, distribución y registro de los mismos. Para su desempeño realiza el manejo de maquinaria de almacén (carros manuales, transpaleta, carretilla elevadora, embaladora, prensa de cartón).

4. Mozo/a: aquella persona trabajadora que efectúa trabajos de colocación y reposición de mercancías en la sala de ventas, almacenes, exposiciones, etc. efectuando las anotaciones y controles necesarios.

Para su desempeño podrá utilizar elementos mecánicos que no requieran carné específico (de forma enunciativa y no limitativa a modo de ejemplo: carros manuales, cestas, transpaletas manuales y eléctricas, etc.)

Asimismo, orienta a los clientes sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que les sean solicitadas.

5. Auxiliar de Montador/a/: aquella persona que colabora con el montador/a en la ejecución de las tareas y está a las órdenes de éste.

6. Repartidor/a: aquella persona trabajadora que se encarga del reparto de mercancía y productos de la empresa en el domicilio indicado por el cliente. El trabajador con carné tipo C o superior y que utilice este para el desempeño de su trabajo será asimilado a nivel 3.

Grupo profesional V. Administración y servicios.

Área	Grupo	Nivel	Definición
Administración y servicios	V	1	Jefe/a de administración
		2	Técnico/a superior
		3	Administrativo/a
		4	Auxiliar administrativo/a
		5	Personal de limpieza

1. Jefe/a de administración: Es la persona que con alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad, realiza tareas complejas y heterogéneas con objetivos definidos, así mismo realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas por servicio.

2. Técnico/a superior: Persona con titulación de grado superior o equivalente que realiza tareas administrativas complejas y heterogéneas.

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

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

5. Personal de limpieza: Tareas de limpieza de los centros de trabajo.

Artículo 21. Promoción profesional.

Para ascender de grupo profesional se deberá producir un cambio en las funciones desempeñadas por la persona trabajadora, pasando a ser sus tareas, las propias del grupo profesional superior. Por tanto, la permanencia en la empresa y formación no son suficientes para el ascenso de grupo profesional.

Las personas trabajadoras subirán de nivel profesional teniendo en cuenta su experiencia en el sector de actividad al que es de aplicación este convenio y, particularmente, la experiencia adquirida dentro de la propia empresa, así como los conocimientos adquiridos a través de acciones formativas programadas por la empresa, o por terceros. Ambas circunstancias deberán ser acreditadas documentalmente.

En el caso de existir vacantes las mismas se procurarán cubrir teniendo preferencia las personas trabajadoras contratadas frente a las nuevas contrataciones.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 22. Salarios.

Para el año 2024, se aplicarán las tablas salariales que se reflejan en el anexo I de este Convenio.

Una vez publicado este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de La Rioja las empresas procederán al pago de los atrasos que pudieran corresponder a la aplicación de las tablas salariales del año 2024, siendo el plazo máximo el último día del tercer mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de La Rioja.

Para los años 2025, 2026 y 2027, los salarios pactados serán los que se reflejan en las tablas salariales adjuntas en los anexos II, III y IV, resultando de aplicar a las precedentes los siguientes porcentajes de incremento salarial.

- 2025: Incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2024.
- 2026: Incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2025.
- 2027: Incremento del 2,5 % sobre las tablas salariales del año 2026.

En el caso de que el total del índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, correspondiente al periodo 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2027 registrase un incremento superior al 8,5% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con el tope del 3%.

Tal incremento no tendrá efectos retroactivos aplicándose exclusivamente su valor a las tablas salariales de 2028.

Las Tablas Salariales recogen el cómputo anual de los salarios, con independencia del número de pagas en que este se distribuya.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará, durante la vigencia del mismo, de tres gratificaciones extraordinarias, una de verano, que se abonará en el mes de junio; la segunda, denominada de Navidad, a abonar en el mes de diciembre; y la tercera, paga extra, (antes denominada Paga de Beneficios) dentro del primer trimestre del año natural.

Estas gratificaciones serán exactamente iguales a una mensualidad del salario del Convenio vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas en su caso, con el complemento de antigüedad consolidada correspondiente a cada persona trabajadora.

Las gratificaciones de verano y Navidad se devengarán por semestres naturales, según el tiempo de trabajo efectivamente prestado, así, la gratificación de verano se devengará de 1 de enero a 30 de junio y la de Navidad de 1 de julio a 31 de diciembre de cada año. La tercera paga extra se devengará por años naturales.

El prorrateo de las pagas, se podrá pactar mediante acuerdo entre empresa y Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por acuerdo entre empresa y acuerdo con las personas trabajadoras.

Aquellas empresas que prorratearan las 3 pagas de forma anterior a la fecha de publicación del presente Convenio, podrán seguir haciéndolo en tanto no haya otro acuerdo al respecto entre empresa y personas trabajadoras.

Artículo 24. Complementos.**1. Complemento de antigüedad consolidada.**

A partir del 31 de diciembre de 2024, la generación del complemento de antigüedad queda suprimida de forma definitiva.

El personal que esté en las empresas afectadas por el presente convenio, a la fecha de aprobación del mismo, mantendrá como consolidada la cuantía de la antigüedad generada individualmente, que resultado de la aplicación de este concepto hasta la fecha de la aprobación del presente convenio colectivo, complemento que aparecerá en su nómina con la denominación de complemento de antigüedad consolidada, en concepto de derecho adquirido.

Para el cálculo del complemento de antigüedad consolidada, se sumará a la cuantía que por el concepto de antigüedad venía percibiendo cada persona trabajadora en su última nómina del año 2024, la cuantía correspondiente a la parte del cuatrienio que se haya generado a 31 de diciembre de 2024, aplicando las tablas del año 2024 que figuran en el Anexo I de este convenio.

Este complemento denominado antigüedad consolidada se revalorizará en el mismo porcentaje que se incrementen el salario base.

2. Nocturnidad.

Cuando los empleados tengan que trabajar entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25% del salario base correspondiente a una hora, por cada hora trabajada en ese horario.

Aquellas personas que realicen más de la mitad de su jornada diaria en horario nocturno se entenderán que tienen que cobrar este plus en todas las horas trabajadas.

Se exceptuará del cobro de este plus a aquellos empleados que hayan sido contratados específicamente para trabajar en horario nocturno y cuando en su salario se haya tenido en cuenta esta circunstancia y en los casos de trabajo en régimen de turnos cerrados cuando se perciba un plus de turnos.

3. Gastos y kilometraje.

A todas aquellas personas trabajadoras que, por necesidades de servicio y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a ubicaciones distintas del centro de trabajo habitual, se les abonará el gasto que la persona trabajadora acredite, con los límites siguientes:

Por desayuno 6 euros, por comida 18 euros, por cena 20 euros y por pernocta 65 euros.

Para el supuesto de que la persona trabajadora hubiere de desplazarse como consecuencia del trabajo, fuera del domicilio del centro de trabajo y hubiere de utilizar, por indicación de la empresa, su propio vehículo, la empresa le abonará en concepto de kilometraje la cuantía por kilómetro igual al importe que la Agencia Tributaria excluya de gravamen en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

4.- Complemento de domingos y festivos.

La retribución del trabajo en domingos y festivos de los festivos autorizados por el Gobierno de La Rioja se realizará a través de un plus específico, de igual denominación, cuya cuantía se fija de la siguiente forma:

- Para los centros de trabajo situados en zonas o municipios de Gran Afluencia Turística la cuantía se fija en 10,50 euros brutos/hora para la vigencia de este convenio, no siendo revalorizable.

- Para las zonas o municipios que no sean declarados zonas o municipios de Gran Afluencia Turística, el precio será de 9 euros brutos/hora para la vigencia de este convenio, no siendo revalorizable.

En caso de que la persona trabajadora trabaje más del 50% de los festivos o domingos autorizados por el gobierno de La Rioja y que su centro de trabajo pueda abrir, se abonará adicionalmente 23,30 euros brutos/día por cada festivo o domingo trabajado que se abonará en la nómina del mes siguiente.

En caso de no disfrutar el día de descanso semanal, estas horas se considerarán extraordinarias, serán de carácter voluntario y serán compensadas o con descanso en el mismo número de horas realizadas y abonando el recargo correspondiente o solo con descanso, en la proporción de dos horas de descanso por cada hora trabajada.

La prestación de este servicio se realizará preferentemente con trabajadores que lo acepten voluntariamente.

De este plus quedan exceptuadas las empresas de menos de 10 trabajadores por centro de trabajo.

No será de aplicación esta compensación si la persona trabajadora realiza su jornada habitual incluyendo los domingos.

Artículo 25. Pluses.

A partir de la entrada en vigor del convenio, los trabajadores podrán percibir los siguientes pluses mientras se den los requisitos para ello.

1.- Plus de quebranto de moneda.

Cuando la función exclusiva de la persona trabajadora sea el cobrar el importe de las ventas, percibirán un premio de cobranza consistente en un 5% de incremento sobre el salario base mensual que para su categoría recoja el presente convenio denominado plus de quebranto de moneda.

Este plus lo percibirán los cajeros/as y aquellos repartidores y viajantes que de manera habitual cobren en efectivo el importe de las ventas.

Este complemento no tendrá repercusión en el complemento personal de antigüedad, ni será abonado en las tres gratificaciones extraordinarias anuales.

Al realizar el arqueo de caja, las cantidades sobrantes o a favor, se contabilizarán en depósito para paliar el quebranto que pueda existir en otras ocasiones.

2.- Plus de frío.

Percibirán el Plus de frío por trabajo en cámaras frigoríficas de congelación las personas trabajadoras que tengan por función habitual continua o discontinua, trabajar al menos el 50% de su jornada laboral en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18 grados Cº o inferiores.

Por este concepto se percibirá un plus cuya cuantía será del 20 por ciento del salario base que este convenio colectivo fije para su categoría, por los días efectivamente trabajados en dichas condiciones.

Por la naturaleza funcional del plus de frío, este dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes o deje de trabajarse en esas condiciones o cuando se instalen cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

3.- Plus de idiomas.

Los trabajadores con conocimientos acreditados ante sus empresas de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuera requerido por la empresa, de forma fehaciente, percibirán un aumento del diez por ciento sobre el salario base fijado por este convenio colectivo para su categoría por cada idioma que conozcan y que se les haya requerido.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, pedidos imprevistos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

Las horas extraordinarias serán o bien abonadas con un recargo del 100% o podrán ser compensadas en tiempo de descanso, con dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, siendo a elección de la empresa una u otra alternativa.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales**Artículo 27. Incapacidad temporal.**

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la retribución que viniera percibiendo el trabajador, desde el primero hasta el último día de la baja, con el límite de dieciocho meses.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

En los supuestos de baja por enfermedad común que no haya requerido hospitalización este complemento se abonará en los porcentajes siguientes:

- Primera baja del año natural se complementará al 100% de su retribución.
- A partir de la segunda baja dentro del año natural se complementará al 80% de la retribución.
- A partir de la tercera baja y sucesivas no existirá complemento alguno, salvo en el caso de que esta tercera y sucesivas bajas sean debidas a enfermedades crónicas graves, convenientemente acreditadas, en cuyo caso se complementará al 80% de su retribución.
- En el caso de tratamientos de cáncer y diálisis se complementará al 100% desde la primera baja.

Por retribución a los efectos de calcular el complemento se entiende el salario base más los complementos fijos.

Si la persona trabajadora no tuviera derecho a prestación por no tener suficiente cotización, el complemento a satisfacer por la empresa será el que le hubiera correspondido de haber tenido derecho a la prestación.

En todos los supuestos, tanto de accidente como de enfermedad común, con hospitalización o sin ella este complemento en ningún caso se abonará por un periodo superior a dieciocho meses.

En ningún caso se tendrá derecho al percibo de este complemento si la persona trabajadora ha resuelto el vínculo laboral con la empresa por cualquier causa de forma voluntaria o involuntaria, aun cuando el proceso de incapacidad temporal se prolongue más allá del citado cese.

Artículo 28. Seguro de accidentes y responsabilidad civil.

Todas las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación este convenio colectivo tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones siempre y cuando estas situaciones sean derivadas de contingencia profesional:

- De 35.000 euros en el supuesto de Incapacidad Permanente Total o de Incapacidad Permanente Absoluta.
- De 40.000 euros en el caso de gran Invalidez o fallecimiento.

A estos efectos las empresas contratarán una póliza de seguros que cubra dichas contingencias.

Artículo 29. Descuento en compras.

Cada empresa fijará un sistema específico de descuento en compras para sus empleados.

Artículo 30. Complementos de jubilación.

La aceptación por las empresas de la propuesta de jubilación que realicen las personas trabajadoras con más de diez años de antigüedad, que tenga lugar durante la vigencia de este convenio, dará lugar a la concesión por parte de aquellas de un complemento de jubilación cuya cuantía ira en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: Una cuantía equivalente a 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: Una cuantía equivalente a 11 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: Una cuantía equivalente a 10 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario base de cada trabajador y las empresas podrán fraccionar su pago en plazo máximo de un año.

Si cumplidos los 63 años la persona trabajadora no ha solicitado la jubilación, perderá el derecho a la percepción de este complemento.

Este complemento deberá ser devuelto a la empresa en el caso de que la persona trabajadora se incorpore de nuevo al mercado laboral.

CAPÍTULO VII**Jornada laboral, vacaciones y licencias y permisos****Artículo 31. Jornada laboral.**

La jornada anual durante la vigencia del convenio será la siguiente:

- Para 2025 la jornada anual será de 1.774 horas de trabajo efectivo.
- Para 2026 la jornada anual será de 1.766 horas de trabajo efectivo.
- Para 2027 la jornada anual será de 1.758 horas de trabajo efectivo.

Artículo 32. Descanso diario y semanal.

Las personas trabajadoras que realicen más de seis horas en un turno de trabajo, tienen derecho a un descanso de quince minutos de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Las personas trabajadoras disfrutarán de día y medio como descanso semanal que, como regla general, será el domingo y la tarde del sábado o la mañana de lunes.

En caso de que se trabaje en domingo disfrutarán del descanso semanal correspondiente a lo largo de la semana. Este tiempo de descanso semanal deberá contemplarse con total independencia al tiempo de descanso diario tras la última jornada laboral realizada.

En el caso de las personas trabajadoras que presten servicio en alguno de los domingos o festivos autorizados para la apertura al público de los establecimientos, la compensación del descanso semanal se trasladará a la semana anterior o posterior, excepción hecha del descanso semanal correspondiente entre las fechas 15 de diciembre y 15 de enero, periodo en el cual las partes deberán ponerse de acuerdo, para su disfrute dentro de las cuatro semanas siguientes al día en que se trabajó.

Se entenderán de apertura autorizada aquellos publicados anualmente por el Gobierno de La Rioja como todos aquellos de los municipios declarados de interés turístico (ZGAT).

El descanso semanal, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se distribuirá, atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Como mínimo, cada semana se disfrutará un día de descanso, al cual habrá de sumarse el descanso entre jornada y jornada.
- b) Las partes podrán convenir, si existe mutuo acuerdo, la acumulación del medio día restante de descanso semanal en períodos quincenales o mensuales.

c) Se garantiza para todas las personas trabajadoras el disfrute, en todo caso, de los descansos legales y entre jornadas de conformidad con la legislación vigente.

d) Asimismo, se garantiza el disfrute de un mínimo de dos fines de semana al año en los que el descanso semanal sea de sábado y domingo continuados, con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida laboral y personal.

No podrá computarse al efecto de considerar los dos fines de semana cuando se den las siguientes situaciones:

1. Cuando permanezca cerrado el comercio en sábado y domingo por coincidencia con festivo local, autonómico, nacional o festivo de convenio.
2. Aquellos fines de semana que coincidan con el periodo vacacional del empleado, que coincidan con licencias retribuidas, asuntos propios o cualquier otro tipo de licencia que tenga derecho la plantilla.
3. Del mismo modo, si el establecimiento permaneciera cerrado en fin de semana por causas ajenas a la voluntad del empleado.
4. La fijación de los fines de semana se fijará preferiblemente de mutuo acuerdo con una previsión mínima de cuatro semanas a la prevista en cuestión.

Artículo 33. Distribución irregular de la jornada.

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Artículo 34. Vacaciones.

Las personas trabajadoras disfrutarán de 27 días laborables en el caso de jornadas del trabajador de 6 días o, de 23 días laborables en el caso de jornadas del trabajador de 5 días, a lo largo del año, o en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se procurará que se disfrute al menos del 50% del periodo vacacional en periodo estival, entendiéndose como periodo estival el comprendido entre junio y septiembre.

Para determinar el periodo de vacaciones, podrán establecerse criterios de rotación para la elección de los periodos de disfrute vacacional individual.

Las personas trabajadoras conocerán la fecha de su periodo vacacional con dos meses de antelación del inicio de las mismas.

En los casos que por cuestiones organizativas de la empresa no se permita realizar el 50% del disfrute de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, las personas trabajadoras percibirán una bolsa de vacaciones por importe de 120 euros, o la parte proporcional en relación a la jornada trabajada, o a las vacaciones no disfrutadas en el periodo que da lugar al abono de esta bolsa.

Artículo 35. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la correspondiente justificación de los motivos:

- a) Dieciocho días por matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días hábiles por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, padres y/o madres consanguíneas/as o afines o de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto se ampliará el permiso en dos días más.

c) En caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as o hermanos/as consanguíneos/as y afines el día de la boda siempre que coincida con día laborable del trabajador.

d) Un día por traslado de domicilio.

e) Un día por asuntos propios no acumulable a vacaciones y el cual se deberá solicitar con un preaviso mínimo de 15 días. La concesión de la fecha concreta estará condicionada a la organización del trabajo.

f) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo, en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá sustituirse acumulándolo en días de permiso que podrá disfrutarse de forma continuada al permiso por maternidad o paternidad.

g) 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá disfrutarse mientras dure el hecho causante.

h) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes de carácter oficial para la obtención de un título académico o profesional. Este permiso tendrá el carácter de retribuido.

i) En caso de ausencia del centro de trabajo por acudir a consultas médicas, previo aviso y justificación, propias y de familiares de hasta primer grado el trabajador percibirá el salario íntegro, sin que este beneficio pueda exceder de dieciséis horas anuales, siempre que presente la correspondiente justificación.

Las horas de consultas médicas que excedan de las 16 anuales deberán ser recuperadas.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta 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 veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) 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 un accidente 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. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En todo caso, en cuanto a permisos, licencias y excedencias será siempre de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter de derecho mínimo garantizado.

Artículo 36. Reducción de jornada.

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.

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

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

Artículo 37. Permisos no retribuidos.

a) Para asistir a entierros o funerales de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad se dispondrá de un día de permiso no retribuido.

b) El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a un permiso no retribuido y sin cotización a la Seguridad Social de un máximo de 3 meses, para asuntos personales, excepto para trabajar ni por cuenta ajena ni por cuenta propia.

Este permiso solo podrá solicitarse una vez cada tres años.

Artículo 38. Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1.- La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2.- 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la

misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido los apartados 3 y 4 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 39. Faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

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

La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

Artículo 40. Faltas leves.

Se consideran 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. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable, por acción u omisión de sus deberes o negligencia en el uso de los mismos.
6. Discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

Artículo 41. Faltas graves.

Se consideran 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. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los/las superiores/as en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve en número de dos, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o material de la empresa.
8. Discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

Artículo 42. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de las personas trabajadoras en la empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa. Excluyendo cuando esta falta sea causada por condiciones extraordinarias del entorno laboral, como exposición a sustancias que ensucien el uniforme o falta de acceso a medios para su adecuada limpieza.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los/las compañeros/as de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la persona trabajadora o de otras personas trabajadoras.

15 bis. El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales 'código de compliance' que estuvieran establecidas en el ámbito de la empresa.

16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18. 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 43. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora.

Artículo 44. Sanciones máximas.

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

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

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

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

Artículo 45. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 46.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a las personas trabajadoras, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de una persona trabajadora al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado/a sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación a la persona trabajadora de la decisión sancionadora.

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

Antes de proceder al despido se ha de enviar al trabajador un pliego de cargos donde se le indiquen los hechos imputados y el precepto del convenio colectivo o del estatuto de los trabajadores de aplicación y se le debe dar un plazo de al menos tres días naturales para que presente un escrito de alegaciones si lo considera oportuno. Esto interrumpe la prescripción de la falta.

CAPÍTULO IX

Salud laboral**Artículo 47. Salud laboral.**

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas.

Todo lo anterior en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo.

CAPÍTULO X

Prendas de trabajo**Artículo 48. Prendas de trabajo.**

A las personas trabajadoras que se rijan por este Convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de las empresas que exijan su uso, de uniformes u otras prendas de trabajo, adecuadas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y el trabajador en número suficiente para el correcto desempeño de su trabajo.

Así mismo los uniformes deben de ser devueltos a la empresa por el trabajador en caso de extinguirse la relación laboral en el plazo máximo de una semana desde la fecha de efectos de la extinción de la relación laboral.

CAPÍTULO XI

Formación**Artículo 49. Formación.**

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el

derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

3. Las empresas facilitarán la asistencia a cursos de formación a sus personas trabajadoras, siempre que estos cursos redunden tanto en beneficio de la propia empresa como profesionalmente a la persona trabajadora.

4. Cualquier formación obligatoria para ejercer el puesto de trabajo correrá siempre a cargo de la empresa, la cual podrá elegir el modo, forma y tiempo en que dicha formación deba desarrollarse.

En todo caso, se garantiza la ausencia de discriminación en materia de formación entre trabajadores de uno y otro sexo y para ello se establecen las siguientes medidas:

A petición de la Representación Legal de los trabajadores, la empresa dará información pormenorizada de las acciones formativas realizadas durante el año anterior, señalando cuales han sido realizadas por personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Asimismo se establecerá un canal específico para que cualquier persona trabajadora de la empresa pueda denunciar cualquier discriminación en esta materia.

Se priorizará la formación dirigida a las mujeres que les posibilite el acceso a aquellos puestos de la empresa en que estén subrepresentadas.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 50. Derechos sindicales de los sindicatos.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su filiación sindical. Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 51. Derechos sindicales de los representantes de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconocen las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Directiva de la Empresa, 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. 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. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, 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 de la empresa.

2. En función de la materia de que se trate, sobre la fusión, absorción o modificación del 'status' jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. El empresario facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimados los representantes legales para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral Competente. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido. En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.

3. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias: cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como del resto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa. Se reconoce a los representantes legales de los trabajadores, de forma mancomunada, capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo

relativo al ámbito de su competencia. Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero, segundo y tercero del punto 1) aún después de no ostentar el mencionado cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 52. Garantías de los representantes legales de los trabajadores.

Ningún miembro de los representantes legales de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese por el ejercicio legal de sus labores de 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, a parte del interesado, los representantes legales de los trabajadores.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Los miembros del comité, delegados de personal y delegados sindicales pertenecientes a una misma empresa podrán acumular las horas sindicales en una bolsa para poder ser utilizada por cualquiera de los miembros, que será administrada por la Sección Sindical correspondiente y/o Organización Sindical.

El crédito de horas retribuidas de los miembros del Comité de Empresa y delegados/as de Personal, quedará establecido según la siguiente escala:

- Empresas hasta 100 trabajadores 20 horas mensuales.
- Empresas de 101 a 250 trabajadores 25 horas mensuales.
- Empresas de 251 a 500 trabajadores 35 horas mensuales.
- Empresas de 501 a 750 trabajadores, 40 horas mensuales.
- Empresas de 751 en adelante, 45 horas mensuales.

Se reconocen horas ilimitadas para los delegados y miembros del comité, a los efectos de negociación colectiva y reuniones con la empresa cuando hayan sido convocadas por esta.

Los delegados LOLS tendrán los mismos derechos que los delegados y delegadas de personal. Su nombramiento corresponde a la sección sindical y con representación en la empresa, siempre que esta tenga una plantilla superior a 10 personas trabajadoras.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios, bien sean materiales o digitales, si todos los empleados tienen acceso al mismo.

CAPÍTULO XIII

Igualdad y no discriminación

Artículo 53. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. A tal efecto se creará una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetarán los siguientes principios:

El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas que por el número de personas trabajadoras que tengan de acuerdo a las previsiones legales establecidas vengan obligadas a ello, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 54. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general, las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia

se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez 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 quince días naturales. No obstante, lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta parte preliminar y pasar directamente al procedimiento formal.

Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 55. Maternidad y paternidad.

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

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

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

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

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

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

En las familias monoparentales el permiso al que hace referencia este artículo ha de adicionarse al permiso para la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto para progenitor distinto (diez semanas, al excluirse las seis primeras).

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, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho mediante escrito o correo electrónico entregado a su jefe inmediato o al departamento de Recursos Humanos cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 56. Medidas de conciliación.

Se estará a lo establecido en los puntos 4, 5, 6 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores será de una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por las personas trabajadoras con arreglo a sus necesidades. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas, que deberá comunicar 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.

Artículo 57. Desconexión digital.

Las empresas incluidas en este convenio respetarán el marco normativo en Ley Orgánica 3/2018 así como el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores sobre desconexión digital que establece que Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 58. Trabajadoras víctimas de violencia de género, de terrorismo o de violencia sexual.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, de terrorismo o de violencia sexual tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

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

Artículo 59. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y sus personas trabajadoras actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Artículo 60. Planes de igualdad.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En cumplimiento a la obligatoriedad legal de elaborar y aplicar un plan de igualdad para aquellas empresas con cincuenta o más personas trabajadoras, queda el alcance y contenido del presente plan de igualdad regulado según lo previsto en el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de 2020, estando las empresas que apliquen este convenio colectivo y dentro de los parámetros legalmente aplicables, obligadas a la negociación y puesta en marcha de un Plan de Igualdad o a la adaptación del ya existente dentro, igualmente, de los parámetros legales.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, y en los plazos legalmente previstos para ello, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) en el ámbito de toda la empresa, debiendo incluir en los términos legalmente previstos una auditoría retributiva que tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Así mismo los citados planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Artículo 61. Plan LGTBI.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, y en los plazos legalmente previstos para ello, se implementará un Plan LGTBI, con las siguientes características:

1. Existencia de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
2. Garantizar el acceso al empleo con medidas que contribuyan a erradicar estereotipos del colectivo LGTBI en los procesos de selección y que garanticen la utilización de criterios objetivos como la formación o la idoneidad de la persona para el puesto concreto, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

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

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

-Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual o características sexuales y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.

3. Establecimiento de criterios para la clasificación y promoción profesional que no conlleven discriminación.

-Como medida para ello se establecerán y publicarán los criterios objetivos que se tendrán o se hayan tenido en cuenta para las reclasificaciones o las promociones realizadas.

4. Integrar en los planes de formación de las empresas módulos específicos sobre derechos del colectivo LGTBI dirigidos a toda la plantilla.

Para ello se establecerán las siguientes medidas:

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

-Se realizarán acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se tenga en cuenta, de forma transversal la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

-Se informará y difundirá entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

-Se realizarán acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

-Se fomentará la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

5. Promover la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Y como medida para ello:

Se establecerá en cada empresa con más de cincuenta trabajadores un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Aunque las empresas que ya cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia tendrán que incluir en el mismo medidas para las personas LGTBI

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre la existencia del protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

6. Garantizar el acceso a los permisos y beneficios sociales sin discriminación alguna y en condiciones de igualdad, con especial atención a las personas, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

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

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

Artículo 62. Cláusula derogatoria.

Con la aprobación y publicación de este Convenio Colectivo quedan expresamente derogados los Convenios Colectivos del Comercio del Metal, Comercio Textil y Comercio General.

Disposición adicional única

Desaparece el plus de galerías comerciales para todos los trabajadores cuyo contrato de trabajo se suscriba a partir del 1 de enero de 2025. Los trabajadores que vinieran percibiendo dicho plus lo seguirán cobrando mientras dure la relación laboral, cobrando dicho plus en el concepto plus exgalerías comerciales, y que tendrá naturaleza no compensable ni absorbible, siendo revalorizable en relación con los incrementos salariales del resto de los conceptos salariales establecidos en el convenio.

ANEXO I

Tabla incremento salarial año 2024

Area	Grupo	Nivel	Definición	Salario base	
				Mensual	Anual
Dirección	I	1	Director / gerente	1.526,21	22.893,19
		2	Director departamento	1.280,00	19.200,00
Tecnología y Desarrollo	II	1	Jefe de equipo	1.313,33	19.700,00
		2	Jefe de proyecto / encargado	1.280,00	19.200,00
		3	Técnico especialista	1.213,33	18.200,00
		4	Técnico	1.140,00	17.100,00
Ventas y taller	III	1	Jefe de tienda / jefe de taller / jefe de mantenimiento	1.313,33	19.700,00
		2a	Jefe/a de sección / encargado/a	1.300,00	19.500,00
		2b	Oficial 1ª / comercial / viajante	1.280,00	19.200,00
		3a	OFICIAL 2ª	1.213,33	18.200,00
		3b	Dependiente	1.186,67	17.800,00
		4	Cajero / ayudante	1.140,00	17.100,00
Logística	IV	1	Jefe de equipo / supervisor	1.313,33	19.700,00
		2	Encargado /coordinador	1.280,00	19.200,00
		3	Montador / especialista	1.213,33	18.200,00
		4	Mozo / auxiliar de montador / repartidor	1.140,00	17.100,00
Administración y Servicios	V	1	Jefe administración	1.313,33	19.700,00
		2	Técnico superior	1.280,00	19.200,00
		3	Administrativo	1.213,33	18.200,00
		4	Auxiliar administrativo	1.140,00	17.100,00
		5	Personal de limpieza	1.106,67	16.600,00

ANEXO II

Tabla incremento salarial año 2025

Area	Grupo	Nivel	Definición	Salario base	
				Mensual	Anual
Dirección	I	1	Director / gerente	1.572,00	23.580,00
		2	Director departamento	1.318,40	19.776,00
Tecnología y Desarrollo	II	1	Jefe de equipo	1.352,73	20.290,95
		2	Jefe de proyecto / encargado	1.318,40	19.776,00
		3	Técnico especialista	1.249,73	18.745,95
		4	Técnico	1.174,20	17.613,00
Ventas y taller	III	1	Jefe de tienda / jefe de taller / jefe de mantenimiento	1.352,73	20.290,95
		2a	Jefe/a de sección / encargado/a	1.339,00	20.085,00
		2b	Oficial 1ª / comercial / viajante	1.318,40	19.776,00
		3a	Oficial 2ª	1.249,73	18.745,95
		3b	Dependiente	1.222,27	18.334,05
		4	Cajero / ayudante	1.174,20	17.613,00
Logística	IV	1	Jefe de equipo / supervisor	1.352,73	20.290,95
		2	Encargado /coordinador	1.318,40	19.776,00
		3	Montador / especialista	1.249,73	18.745,95
		4	Mozo / auxiliar de montador / repartidor	1.174,20	17.613,00
Administración y Servicios	V	1	Jefe administración	1.352,73	20.290,95
		2	Técnico superior	1.318,40	19.776,00
		3	Administrativo	1.249,73	18.745,95
		4	Auxiliar administrativo	1.174,20	17.613,00
		5	Personal de limpieza	1.139,87	17.098,05

Incremento s/ tabla revisión salarial 2024: 3%

ANEXO III

Tabla incremento salarial año 2026

AREA	GRUPO	NIVEL	DEFINICIÓN	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL
DIRECCIÓN	I	1	DIRECTOR / GERENTE	1.619,16	24.287,40
		2	DIRECTOR DEPARTAMENTO	1.357,95	20.369,25
TECNOLOGÍA Y DESARROLLO	II	1	JEFE DE EQUIPO	1.393,31	20.899,65
		2	JEFE DE PROYECTO / ENCARGADO	1.357,95	20.369,25
		3	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.287,22	19.308,30
		4	TÉCNICO	1.209,43	18.141,45
VENTAS Y TALLER	III	1	JEFE DE TIENDA / JEFE DE TALLER / JEFE DE MANTENIMIENTO	1.393,31	20.899,65
		2a	JEFE/A DE SECCIÓN / ENCARGADO/A	1.379,17	20.687,55
		2b	OFICIAL 1º / COMERCIAL / VIAJANTE	1.357,95	20.369,25
		3a	OFICIAL 2º	1.287,22	19.308,30
		3b	DEPENDIENTE	1.258,94	18.884,10
		4	CAJERO / AYUDANTE	1.209,43	18.141,45
LOGÍSTICA	IV	1	JEFE DE EQUIPO / SUPERVISOR	1.393,31	20.899,65
		2	ENCARGADO / COORDINADOR	1.357,95	20.369,25
		3	MONTADOR / ESPECIALISTA	1.287,22	19.308,30
		4	MOZO / AUXILIAR DE MONTADOR / REPARTIDOR	1.209,43	18.141,45
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	V	1	JEFE ADMINISTRACIÓN	1.393,31	20.899,65
		2	TÉCNICO SUPERIOR	1.357,95	20.369,25
		3	ADMINISTRATIVO	1.287,22	19.308,30
		4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.209,43	18.141,45
		5	PERSONAL DE LIMPIEZA	1.174,07	17.611,05

INCREMENTO S/ TABLA REVISION SALARIAL DE 2025: 3%

ANEXO IV

Tabla incremento salarial año 2027

Área	Grupo	Nivel	Definición	Salario base	Salario
				Mensual	Anual
Dirección	I	1	Director / gerente	1.659,64	24.894,60
		2	Director departamento	1.391,90	20.878,50
Tecnología y Desarrollo	II	1	Jefe de equipo	1.428,14	21.422,10
		2	Jefe de proyecto / encargado	1.391,90	20.878,50
		3	Técnico especialista	1.319,40	19.791,00
		4	Técnico	1.239,67	18.595,05
Ventas y taller	III	1	Jefe de tienda / jefe de taller / jefe de mantenimiento	1.428,14	21.422,10
		2a	Jefe/a de sección / encargado/a	1.413,65	21.204,75
		2b	Oficial 1ª / comercial / viajante	1.391,90	20.878,50
		3a	Oficial 2ª	1.319,40	19.791,00
		3b	Dependiente	1.290,41	19.356,15
		4	Cajero / ayudante	1.239,67	18.595,05
Logística	IV	1	Jefe de equipo / supervisor	1.428,14	21.422,10
		2	Encargado /coordinador	1.391,90	20.878,50
		3	Montador / especialista	1.319,40	19.791,00
		4	Mozo / auxiliar de montador / repartidor	1.239,67	18.595,05
Administración y Servicios	V	1	Jefe administración	1.428,14	21.422,10
		2	Técnico superior	1.391,90	20.878,50
		3	Administrativo	1.319,40	19.791,00
		4	Auxiliar administrativo	1.239,67	18.595,05
		5	Personal de limpieza	1.203,42	18.051,30

Incremento s/tabla revisión salarial de 2026: 2,5%