

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

*2025/13714 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Comercio de Materiales de Construcción de la Provincia de Valencia. Código: 46001065011982.*

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Comercio de Materiales de Construcción de la Provincia de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 3 de noviembre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

(PS: Art. 49.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Consejería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consejo, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Consejería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.)

València, 7 de noviembre de 2025.—La secretaria territorial de Trabajo, Inmaculada Desamparados Gálvez Prat.



## **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

### **Preámbulo. Partes que lo conciertan.**

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Asociación Empresarial Valenciana de Almacenistas de Materiales de Construcción (AVAMAC)) y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Este Convenio Colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores/as dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

### **Artículo 1º.- ÁMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio será obligatorio para las empresas y trabajadores/as del sector de Comercio al por mayor y al por menor de Materiales de Construcción, que radiquen en la provincia de Valencia.

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguientes CNAEs:

46.13 Intermediarios del comercio de la madera y materiales de construcción

46.73 Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios

### **Artículo 2º.- VIGENCIA**

Su vigencia, será desde el 1 de Enero de 2025 al 31 de Diciembre de 2025.

### **Artículo 3º.- TABLA DE SALARIOS**

3.1.- Tablas salariales Año 2025.

Las tablas salariales de 2025 se reflejan en el Anexo I de este Convenio.

3.2.- Atrasos:

Los atrasos salariales que correspondan, en su caso, de la aplicación de lo establecido en el apartado 3.1, se abonarán a los trabajadores/as durante el mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP.

Los ingresos correspondientes a cuotas de Seguridad Social de dichos atrasos se realizarán dentro del mes siguiente al de su abono efectivo.



#### **Artículo 4º.- ANTIGÜEDAD**

Suprimido el derecho a devengar premios de antigüedad a partir de 1 de Enero de 1997, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados con el carácter de retribución no absorbible ni compensable.

#### **Artículo 5º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Las personas trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias, Navidad y Verano. Dichas pagas se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de Verano: del 15 al 20 de Julio.

Paga de Navidad: del 15 al 20 de Diciembre.

#### **Artículo 6º.- DIETAS**

Todos los trabajadores/as que por orden o necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la misma, disfrutarán de las siguientes compensaciones durante la vigencia del Convenio:

Dieta completa: Se devengará cuando el trabajador/a venga obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La compensación de la dieta completa será la correspondiente al documento con que justifique dicho gasto la persona trabajadora, cuyo importe no podrá ser superior a 45,30 euros diarios.

Media dieta: se devengará cuando el trabajador/a sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía. La compensación de la media dieta será la correspondiente al documento con que justifique dicho gasto la persona trabajadora, cuyo importe no podrá ser superior a 15,31 euros diarios.

No tendrá derecho el trabajador/a a dieta y media dieta, cuando el centro de trabajo coincida con su residencia habitual.

#### **Artículo 7º.- PRENDAS DE TRABAJO**

A los trabajadores/as que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las diversas actividades que el uso viene aconsejando; la provisión de tales prendas de trabajo se hará al comenzar la relación laboral y en número de dos equipos al año.

#### **Artículo 8º.- JORNADA LABORAL**

La duración de la jornada laboral ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual.

La jornada ordinaria anual se establece en 1.792 horas para los años 2023 y 2024.

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada en los términos dispuestos en el artículo 34.9 del ET y su normativa de desarrollo.



### **Artículo 9º.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

Únicamente las empresas que elaboren calendario laboral podrán acogerse a las mejoras que, en relación a lo dispuesto en el art. 34 ET sobre distribución irregular de la jornada, se regulan en el presente artículo.

La empresa podrá distribuir de manera irregular hasta 200 horas al año de la jornada de trabajo. En ese sentido, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado, por necesidades del servicio a prestar, hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido, por necesidades acreditadas del servicio a prestar, hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo. En todo caso, dichas ampliaciones o reducciones de jornada diaria sólo podrán llevarse a cabo respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

En todo caso, los trabajadores/as menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse antes del final del año, mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará como máximo al primer trimestre del año siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles del trabajador en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los/las trabajadores/as del centro de trabajo.

Tales ampliaciones afectarán exclusivamente a aquellos trabajadores/as a los que por turno les corresponda prestar sus servicios en tales fechas.

Solo si un trabajador causa baja voluntaria, teniendo pendiente la regularización o compensación de su bolsa personal de horas, esta circunstancia deberá ser tenida en cuenta en la liquidación del finiquito, de tal manera que si el trabajador/a tiene un saldo positivo de horas (es decir, horas trabajadas de más) le deberán ser retribuidas, y si tiene un saldo negativo de horas (es decir, horas realizadas de menos) le deberán ser descontadas.

### **Artículo 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 10% sobre el valor de la hora ordinaria. Para todas las categorías el salario hora anual se obtendrá del siguiente modo:



Primero.- Se sumarán a las doce mensualidades las dos pagas extraordinarias.

Segundo.- Se dividirá por la jornada anual de 1.792 horas.

Tercero.- A la cantidad resultante se le añadirá el tanto por ciento de antigüedad consolidada correspondiente.

#### **Artículo 11º.- VACACIONES**

El periodo de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, será de treinta días naturales.

La empresa deberá publicar el periodo anual de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano, (junio a septiembre), cuando el sistema productivo de la Empresa lo permita.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, las vacaciones deberán disfrutarse, salvo pacto en contrario, en dos periodos como máximo, siendo uno de ellos como mínimo de 21 días y a disfrutar en verano.

El comienzo de las vacaciones será lunes o principio de mes. Cuando el inicio coincida con el primer día del mes y éste sea sábado, domingo o festivo, se empezará a contar los días naturales a partir del primer día hábil siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del Art. 48 del T.R.E.T (o norma que lo sustituya) se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

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

#### **Artículo 12º.- FIESTAS**

Los días 26 de diciembre, lunes siguiente al Domingo de Resurrección y la tarde del 24 y 31 de diciembre, tendrán carácter de festivos.

En el supuesto de que el lunes siguiente al Domingo de Resurrección fuese festivo, se sustituirá por el día laborable anterior al 19 de marzo en la ciudad de Valencia o por el laborable anterior o posterior a una de las fiestas locales en los restantes municipios de la Provincia.



### **Artículo 13º.- PERMISOS Y LICENCIAS**

El personal de la empresa dispondrá de los permisos y licencias regulados en el art. 37 del Estatuto de los trabajadores, con las siguientes particularidades:

- No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado de este derecho como pareja de hecho.
- Hasta 5 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, así como en caso de atender personalmente asuntos que no admitan demora. El disfrute de este derecho se hará por el tiempo indispensable y aportando justificante a la empresa. El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 48 horas al disfrute de dicho permiso, siempre que las circunstancias lo permitan.
- 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 a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.  
En el supuesto de hospitalización de las personas indicadas en el párrafo anterior, este permiso podrá ser utilizado por la persona trabajadora en días alternos, mientras dure la hospitalización y preavisando a la empresa.
- La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de tres días por el nacimiento de hijo. El disfrute de este permiso es incompatible y excluyente con el permiso de nacimiento de hijo de manera que, si se disfruta de éste, no se tendrá derecho a los tres días contemplados en este apartado.

### **Artículo 14º.- CONTRATOS FORMATIVOS**

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por la normativa vigente en cada momento con las siguientes variaciones:

#### **CONTRATOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

- Retribución: 80 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato.

#### **CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA**

- Duración: Para las categorías del grupo VI, la duración de este contrato podrá ser como máximo de un año.



- Retribución: 80 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato durante el primer año; y 90 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato, durante el segundo año.

El número máximo de contratos a suscribir se ajustará a los límites establecidos por la normativa vigente en cada momento.

#### **Artículo 15º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA**

Para concertar este tipo de contrato, se estará a lo estipulado en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, será de un año.

En caso de que se concierte por un periodo inferior podrán ser prorrogados por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año, o su parte proporcional a los meses trabajados.

#### **Artículo 16º.- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición transitoria sexta, o norma que los sustituya.

##### **HORAS COMPLEMENTARIAS**

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

- a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.



d) El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 y 37.6 del Estatuto de los trabajadores.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

En ningún caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 ET.

h) La jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores/as.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.



Cuando durante dos años consecutivos las horas complementarias realizadas superen el 25% de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

- ✓ Se tendrá derecho a consolidar el 50% del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de dos años consecutivos siempre que excedan del 25% de las horas ordinarias contratadas.
- ✓ El cálculo se realizará por promedio de horas realizadas durante ambos años.
- ✓ Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador/a manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

k) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador/a no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores/as de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores/as a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

Cuando la contratación sea para realizar cuatro horas o menos de trabajo al día, la prestación del mismo lo será de manera continuada.

### **Artículo 17º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **1. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN**

A los trabajadores/as afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación, son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.



## 2. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

En la clasificación de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

## 3. GRUPOS PROFESIONALES.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen:

### Grupo profesional VI.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitaría formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve periodo de adaptación. Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Profesional de oficio 3ª, Mozo/a, peón, telefonista, conserje, vigilante/a, limpiador/a.

### Grupo profesional V.

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



Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Cobrador/a, Mozo/a Especializado/a, Auxiliar Administrativo, Ayudante, profesional de oficio 2ª.

#### Grupo profesional IV.

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

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al antiguo Bachillerato Unificado Polivalente, 2º Grado de ESO o Bachiller actual, Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Dependiente/a, Profesional de oficio 1ª y Oficial administrativo/a.

#### Grupo profesional III.

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

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

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Jefe/a de sucursal, contable, Encargado/a de establecimiento y viajante.

#### Grupo profesional II.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.



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

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Titulado/a grado medio, Jefe/a de personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas y Encargado/a General.

#### Grupo profesional I.

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la propiedad, Consejo de Administración o Dirección General de la Empresa, desarrollan las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de recursos humanos, de servicios generales, o de inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito. Realización de funciones de planificación de medios y tareas para la consecución de los objetivos y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación Universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

A este grupo pertenecerían las antiguas categorías de Titulado/a grado superior, Gerente, Director/a General.

#### **Artículo 18º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La partes firmantes del presente convenio, consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional (grupos I a VI) o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad del trabajador.

Cuando la misma lleve aparejada la realización de funciones de otro grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y se realizará bajo las siguientes condiciones:

Si la dirección de la empresa destina a un trabajador/a a funciones de una categoría de nivel superior, le abonará los salarios correspondientes a dicho grupo. El trabajador/a que realice estas funciones durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, puede reclamar de la empresa su nueva clasificación profesional adecuada y las retribuciones correspondientes.



Si por necesidad de la actividad productiva la empresa precisase destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a niveles inferiores al suyo, le deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicarlo al Comité de Empresa o Representantes legales de los Trabajadores.

#### **Artículo 19º.- CONDUCTORES Y MOZOS/AS CARRETILLERAS**

Los conductores de vehículos que tengan en propiedad el carnet de conducir de la clase C-1 y conduzcan asimismo vehículos de 3.500 o más kilogramos de peso bruto, serán considerados, a efectos de categoría profesional, oficiales de primera de oficio.

A la pérdida del carnet de conducir, la empresa procurará reubicar al trabajador/a en otro puesto en la empresa. De no ser posible, será motivo de suspensión del contrato, con la pérdida de todos los derechos para el trabajador durante la suspensión, hasta que recupere el carnet de conducir.

#### **Artículo 20º.- MOZO CARRETILLERO**

Los trabajadores/as con categoría profesional de mozo que, entre sus funciones habituales esté incluida la conducción de carretilla elevadora, tendrán la categoría profesional de mozo especializado cuando estén en posesión del carnet de conducir B y cuenten con formación específica en prevención de riesgos laborales, así como cualquier formación que se exija en adelante por alguna disposición legal.

A la pérdida del carnet de conducir, la empresa procurará reubicar al trabajador/a en otro puesto en la empresa. De no ser posible, será motivo de suspensión del contrato, con la pérdida de todos los derechos para el trabajador durante la suspensión, hasta que recupere el carnet de conducir.

#### **Artículo 21º.- RETRIBUCIÓN ESPECIAL**

Los trabajadores/as con más de diez años de antigüedad en la empresa, percibirán al momento de finalización en la empresa, el importe de dos mensualidades de las retribuciones del Convenio.

El trabajador/a, a estos efectos, deberá preavisar de forma fehaciente su decisión.  
Se exceptúa del percibo de esta retribución el supuesto de despido procedente.

#### **Artículo 22º.- SUPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

La empresa abonará como complemento a las prestaciones por I.T. las siguientes cantidades en los términos y condiciones que seguidamente se concretan, siempre y cuando se tenga derecho a las prestaciones de referencia.

1.- En los casos de enfermedad común o accidente no laboral:

- a) Sólo durante la primera baja del año: Del día 1 al día 3 del proceso→ el 50% de la base reguladora.



- b) Durante la primera y segunda baja del año: Del día 4 hasta la finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 85% de la base reguladora.
- c) Durante la tercera y siguientes bajas del año las retribuciones serán las establecidas en la Legislación vigente.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores al personal afectado por enfermedades graves, a los que se les aplicará el 100% de la Base Reguladora desde el primer día.

Se entenderá por enfermedad grave aquella que previamente haya sido calificada como tal por facultativo.

2.- En los casos de accidente de trabajo:

- a) Durante las tres primeras bajas del año: Del día 1 a la fecha de finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100% de la base reguladora.
- b) Durante la cuarta y siguientes bajas del año las retribuciones serán las establecidas en la Legislación vigente.

#### **Artículo 23º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

En el caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

#### **Artículo 24º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Las empresas y los trabajadores/as recogidos dentro del ámbito del sector de comercio de la construcción y afectados por el presente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores/as a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario.

La empresa garantizará la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio, en los términos previstos en el artículo 22 y concordantes de la Ley referenciada en el párrafo anterior.

#### **Artículo 25º.- FORMACIÓN CONTINUA**

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y los que, en su caso, se suscriben con posterioridad.

#### **Artículo 26º.- CESE EN EL SERVICIO**

Los trabajadores/as que –tras superar el período de prueba– deseen cesar en el servicio a la empresa, deberán preavisar a la misma con 15 días de antelación. El incumplimiento



de dicho plazo de preaviso conllevará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que faltasen para cubrir el plazo correspondiente.

Idénticos plazos se observarán en los casos de finalización del contrato temporal que no vaya a ser prorrogado o transformado en indefinido. En el caso de que la empresa incumpliera con este preaviso, vendrá obligada a abonar al trabajador tantos días como resten para alcanzar el plazo establecido, que serán abonados junto a la liquidación correspondiente.

#### **Artículo 27º.- COMISION PARITARIA**

1.- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que les sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio Colectivo y tendrá su sede en el Carrer de l'Arquebisbe Fabián i Fuero, 1, 46009 València.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la totalidad de sus miembros a la reunión.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

4. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

5. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que



deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

#### **Artículo 28.-CLAUSULA DE DESCUELGUE**

Con sujeción al artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación de alguna o algunas de las materias recogidas en el mismo del presente Convenio para aquellas empresas que acrediten las causas que se enumeran en dicho artículo.

Dichas circunstancias se justificarán a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil, en caso de pérdidas económicas, y de la documentación pertinente en los demás casos. El inicio de este proceso se comunicará a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo entre las partes durante el período de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, quien tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre la cuestión planteada. Cuando las partes decidan no someter la discrepancia a la comisión paritaria, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, se someterá la discrepancia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

#### **Artículo 29º.- PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO**

Finalizada la vigencia del Convenio, quedará prorrogado automáticamente y en sus propios términos, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de 30 días a la finalización de su vigencia, iniciándose así un período de negociación. En cada una de las prórrogas, las tablas salariales de aplicación serán, para cada uno de los ejercicios, las últimas que hayan sido publicadas.

Una vez denunciado el convenio, el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia hasta que se firme el que lo sustituya.

#### **Artículo 30º.- LEGISLACIÓN APLICABLE**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y disposiciones concordantes y complementarias.

#### **Artículo 31º.- CLAUSULA DE ADHESIÓN AL ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.**

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 9558 de 21.03.23), o norma que lo sustituya, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.



## **Artículo 32º.- IGUALDAD**

### **I. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos relacionados con el nacimiento de hijos, adopción, cuidado del lactante y de menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de las Empresas.

Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, o por la norma que las sustituya, mientras dicha normativa se encuentre vigente.

El sistema de Clasificación Profesional regulado en el Anexo I del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para los trabajadores/as de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

### **II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PERSONAS LGTBI EN EMPRESAS**

A los efectos de dar cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y en relación con las empresas de más de 50 personas trabajadoras, se procede a desarrollar el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, así como las referidas al protocolo de acoso, que queda incorporado en el presente texto como Anexo III.



### **Artículo 33º.- ACCIÓN SINDICAL**

Las personas integrantes del Comité de Empresa, así como los/las Delegados/as de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical en la empresa: la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal la imposición de una sanción grave o muy grave. En el caso de sanciones de carácter grave o muy grave a las personas integrantes del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal.

### **Artículo 34ª.- VIOLENCIA DE GÉNERO**

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo 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.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este período el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 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 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedido/a improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.



Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

#### **Artículo 35º.- RÉGIMEN SANCIONADOR: Criterios generales.**

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

#### **Artículo 36º.-CLASES DE FALTAS.**

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Artículo 37º.- FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- l) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.



### **Artículo 38°. FALTAS GRAVES.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- ñ) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- o) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.
- p) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

### **Artículo 39°. FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de tres días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier



persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra, faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y/o el originar frecuentes riñas y pendencias con éstos.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

n) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

o) La utilización de medios informáticos, telemáticos, electrónicos y de comunicación (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.), programas, ficheros y sistemas de trabajo, propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

p) La comisión de actos de acoso, discriminación, menosprecio o cualquier conducta ofensiva o humillante hacia personas trabajadoras, incluyendo aquellas que se produzcan por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como cualquier actuación contraria a la normativa vigente en materia de igualdad y derechos del colectivo LGTBI.

#### **Artículo 40°. SANCIONES. APLICACIÓN.**

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves: • Amonestación verbal. • Amonestación por escrito.

b) Faltas graves: • Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves: • Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. • Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:



- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
  - b) La categoría profesional del mismo.
  - c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.
3. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores/as de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

#### **Artículo 41º. CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS**

El objetivo de establecer medidas específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, es minimizar las consecuencias negativas que estos eventos pueden tener sobre las personas, el entorno y los bienes.

Estas medidas buscan anticiparse al riesgo, reducir su impacto y fortalecer la capacidad de respuesta ante situaciones potencialmente desastrosas, tanto naturales como provocadas por el cambio climático.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio deberán tener en consideración las medidas que se desarrollan en el Anexo IV. Todo ello sin perjuicio de que, en función de su actividad concreta, puedan desarrollar o negociar con la RLPT, asesoradas en su caso por sus servicios de PRL, otras medidas alternativas o complementarias que cumplan con el objetivo establecido en el presente artículo.



## ANEXO I

Las actuales categorías profesionales del convenio, a los efectos de lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de su retribución de acuerdo con las tablas salariales anexas a este convenio, se encuadrarán en los Grupos Profesionales, de acuerdo a la siguiente tabla:

GRUPO	ADMISTRACION, CONTABILIDAD Y TESORERIA	COMERCIAL, TAREAS DE VENTA, COMPRA O REPOSICION	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
<b>VI</b>	Telefonista	Profesional de oficio 3º	Mozo/a Vigilante Peón Limpieza Conserje
<b>V</b>	Auxiliar Administrativo/a	Profesional de 2ª Ayudante de dependiente/a	Mozo/a especializado/a Cobrador/a
<b>IV</b>	Oficial administrativo/a	Profesional 1º Dependiente/a	
<b>III</b>	Contable	Encargado/a de Establecimiento Viajante Jefe/a de Sucursal	
<b>II</b>	Jefe/a de Personal Titulado/a Grado Medio	Jefe/a de Compras Jefe/a de Ventas Encargado/a General	
<b>I</b>	Titulado/a Grado Superior Gerente Director/a General		



## ANEXO II

### TABLA SALARIAL 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mensual	Anual
<b>GRUPO I</b>		
Titulado/a Superior, Gerente, Director/a General.	1.415,87 €	19.822,19 €
<b>GRUPO II</b>		
Titulado/a de Grado Medio	1.340,39 €	18.765,46 €
Jefe/a (de personal, de compras y de ventas) y Encargado/a General.	1.325,45 €	18.556,25 €
<b>GRUPO III</b>		
Jefe/a de Sucursal	1.266,81 €	17.735,36 €
Contable	1.250,97 €	17.513,57 €
Encargado/a de establecimiento y viajante	1.250,97 €	17.513,57 €
<b>GRUPO IV</b>		
Profesional de oficio de 1ª	1.249,48 €	17.492,65 €
Oficial Administrativo/a	1.237,57 €	17.326,02 €
Dependiente	1.213,78 €	16.992,89 €
<b>GRUPO V</b>		
Profesional de oficio de 2ª	1.201,88 €	16.826,26 €
Ayudante/a	1.201,88 €	16.826,26 €
Auxiliar Administrativo/a	1.201,88 €	16.826,26 €
Mozo/a especializado/a y cobrador/a	1.201,88 €	16.826,26 €
<b>GRUPO VI</b>		
Profesional de oficio de 3ª	1.189,98 €	16.659,77 €
Mozo/a, peón, telefonista y conserje	1.184,00 €	16.576,00 €
Vigilante, limpiador/a	1.184,00 €	16.576,00 €



### ANEXO III

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

##### **I. Objetivo general.**

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, las entidades afectadas por este convenio que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, deben aplicar el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal, así como la implantación de un protocolo frente al acoso y violencia de las personas LGTBI.

Dichas medidas, así como la implantación del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Para el cálculo del número de personas trabajadoras que da lugar a la obligación de negociar medidas planificadas y protocolo de acoso y violencia contra personas LGTBI se estará a lo dispuesto en el art. 3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

##### **II. Igualdad de oportunidades en el trabajo.**

Las entidades:

- i. Fomentarán la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.
- ii. Promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- iii. Atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- iv. Garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, con las medidas que estén a su alcance, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo aplicables al colectivo LGTBI.



### III. Áreas de actuación y medidas específicas.

#### a) Acceso al empleo.

En los procesos de selección y de contratación se seguirán criterios claros y concretos para garantizar la prioridad de la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las personas que participen en los procesos de selección en las entidades contarán necesariamente con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación, especialmente por motivos LGTBI, evitando sesgos.

#### b) Clasificación y promoción profesional.

Los criterios para la clasificación profesional se basarán en elementos objetivos sin comportar discriminación directa o indirecta por motivos relacionados con la condición LGTBI.

La promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones y en atención a criterios de cualificación y capacidad.

#### c) Formación y sensibilización y lenguaje.

Se incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Se dispondrá lo necesario para garantizar la formación necesaria para toda la plantilla, con especial énfasis en las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos y aquellas personas con responsabilidades sobre equipos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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



d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, fomentando el respeto y la inclusión.

e) Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras LGTBI el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos en este convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, de acuerdo con las previsiones legales vigentes en cada momento.

Los permisos retribuidos y beneficios sociales serán inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad familiar. El permiso contemplado en el artículo 39.3 del convenio colectivo, consistente en el disfrute de hasta 20 horas recuperables para el acompañamiento de familiares, incluirá los supuestos de tratamientos médicos necesarios en los procesos de reasignación y transición de género, en los términos y condiciones que se prevén en el citado precepto convencional.

f) Régimen disciplinario.

Se entenderá incluido en el régimen disciplinario previsto en este convenio, cualquier comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras. A efectos de la determinación de la calificación de la infracción y sanción se estará a la naturaleza del comportamiento, gravedad, culpabilidad e intencionalidad de la conducta.

#### **IV. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.**

De conformidad con el mandato del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las entidades afectadas por este convenio que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla en los términos dispuestos en el art. 3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, deben implantar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El protocolo de acoso que aquí se regula resultará de aplicación a las empresas obligadas, que no cuenten con un protocolo LGTBI vigente a la fecha de entrada en vigor del que aquí se regula. En aquellas entidades en que se haya acordado o se acuerde un protocolo que incluya al colectivo LGTBI en el ámbito de la Entidad correspondiente, será de aplicación este último con preferencia sobre lo aquí establecido, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

1. Ámbito personal. Se aplicará a todas las personas que trabajen en la entidad, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de esta.



También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, aunque deban establecerse particularidades en el procedimiento cuando se trate de personas sin vinculación laboral con la empresa.

2. Objetivo y estructura. En cumplimiento de las directrices dispuestas en el anexo II del RD 1026/2024, de 8 de octubre, con la intención de que las entidades dispongan de un mecanismo para implantar o ajustar en aras de prevenir, gestionar y resolver de forma integral y efectiva el acoso y violencia por motivos LGTBI, la actuación frente al acoso LGTBI aúna tres tipos de medidas: preventivas, proactivas y reactivas.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento. El procedimiento deberá ser ágil y la resolución no incurrirá en demoras indebidas con los plazos que se establezcan en cada caso.

Se desarrollará con respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

Se garantiza la confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento, quienes se abstendrán de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

Durante el procedimiento se garantizará la imparcialidad y un trato justo para las personas afectadas. El proceso se desarrollará conforme al principio de contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Se prohíbe cualquier acto de represalia contra las personas que presenten comunicación de denuncias por los medios habilitados para ello, así como las personas que participen en la investigación como testigos.

#### 4. Medidas preventivas.

4.1 Declaración de principios: Tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso LGTBI. El procedimiento frente al acoso LGTBI refleja el compromiso de la entidad a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, quedando expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza.

4.2 Definiciones. El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo. De entre todos los intereses jurídicos a los que puede afectar (discriminación, salud e integridad física, psíquica, intimidad, etc.) destaca la dignidad objetiva y subjetiva de la persona trabajadora como bien jurídico afectado. Siempre que se produce una situación de acoso, se produce un atentado objetivo y subjetivo a la persona trabajadora que lo sufre.

A los efectos que aquí interesa, y de acuerdo con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, debe considerarse acoso LGTBI cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u



ofensivo. Las causas de discriminación referidas en la Ley 4/2023 que pueden dar lugar al acoso LGTBI son las siguientes, entre otras:

**Intersexualidad:** Entendiéndolo como tal, la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

**Orientación sexual:** La orientación sexual es la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

**Identidad sexual:** Por identidad sexual debe considerarse la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

**Expresión de género:** La expresión de género es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

**Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

4.3 Publicidad. La implantación de este protocolo se publicitará para poner en conocimiento de la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y resolución del acoso LGTBI.

## 5. Tutela.

5.1 Tutela proactiva. La entidad designará una Comisión conformada por un mínimo de tres personas con formación específica en la materia, para que instruyan las denuncias que en materia de acoso LGTBI se presenten ajustándose a cuanto sigue.

A los efectos oportunos se informará a las personas trabajadoras de esa designación y se expresará de manera clara y concisa la dirección de correo específica o la aplicación informática mediante la cual se pueden hacer llegar las denuncias. La persona denunciada o denunciante, podrá ser asistida por un miembro de la RLPT designado por ellas, cuando así lo soliciten.

La RLPT será informada a su finalización, de la existencia, resultado y/o conclusión de los procedimientos de acoso iniciados, garantizando en todo caso la confidencialidad y los derechos de las partes implicadas, información que será remitida a través de la persona designada oportunamente por la RLT a efectos de seguimiento de este tipo de actuaciones.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.



Recibida una denuncia, y en el plazo de siete días hábiles, se activará el procedimiento para su tramitación. La Comisión encargada de la resolución del conflicto realizará una investigación, que debe ser ágil y confidencial, en el término máximo de veinte días hábiles, oyendo a la persona que formula la denuncia y a la persona denunciada siempre por separado, garantizando la imparcialidad de su actuación y procurando dar la mayor celeridad posible a su resolución. La Comisión podrá acordar la ampliación del plazo previsto, cuando sea necesario para el buen fin de la investigación.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil, diligente y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante, que en ningún caso podrá recibir represalias ni un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, a quien se le dará audiencia en aplicación del principio de contradicción.

Las personas que formen parte de la Comisión podrán, de concurrir causa, abstenerse de actuar. Igualmente, la persona denunciante/denunciada podrá recusar a alguna de las personas que conforman la comisión de concurrir causa justificada. Los vínculos familiares, de amistad o enemistad manifiesta podrán ser a los efectos anteriores causa justa de abstención o recusación de afectar a la objetividad en la investigación.

A instancias de la Comisión de investigación, cuando existan razones que lo aconsejen, podrá encargarse la instrucción del expediente a un profesional externo a la Entidad a quien se exigirá la debida confidencialidad, respetándose en todo caso el plazo de los 20 días hábiles anteriormente mencionados.

Cuando resulte necesario en función del contenido de la denuncia y de su naturaleza se adoptarán medidas cautelares, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante y/o que presuntamente ha sufrido la situación de acoso, a cuyo efecto se articularán medidas oportunas que, en todo caso, deberán ser respetuosas con los derechos fundamentales de los afectados en el procedimiento.

La investigación concluirá con un informe que incluirá, como mínimo, el resumen de la denuncia, las fases de la instrucción y su metodología, la valoración, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas a adoptar, si procede.

El informe debe concluir con una de estas tres resoluciones:

- Apreciando la concurrencia de indicios de acoso objeto del protocolo.
- No apreciando la concurrencia de indicios de acoso objeto del protocolo.

Recibidas las conclusiones de la comisión instructora, la dirección de la entidad tomará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.



5.2 Tutela reactiva. La resolución del conflicto. Desde la tutela reactiva se adoptará por la dirección de la empresa las medidas de resolución que correspondan en función de las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Así, y siguiendo con la triple posibilidad expuesta:

- Cuando el informe de la comisión instructora concluya apreciando evidencias de la existencia de una situación de acoso objeto del protocolo, la dirección de la entidad instará la incoación de un expediente disciplinario por una situación probada de acoso, adoptando, en su caso, medidas correctoras y, si procediese, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.
- Cuando el informe de la comisión instructora concluya considerando que no concurren en el caso evidencias de una situación de acoso, se procederá desde la dirección de la entidad a archivar la denuncia, dando por concluido el procedimiento.

6. Coordinación empresarial y personal externo. Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará, con las garantías necesarias y con las particularidades que procedan y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Si la persona denunciante fuera empleada de la entidad, se prestará por parte de ésta el apoyo y acompañamiento necesario durante el desarrollo del proceso, en atención a la naturaleza del hecho denunciado.



#### ANEXO IV

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICAMENTE REFERIDAS A LA ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.**

#### 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

- a. Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- b. Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

#### 2. ACTUACIONES PREVENTIVAS

La empresa deberá elaborar un protocolo que contemple las medidas de prevención específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Para ello contará con los agentes especializados en materia de PRL (servicios externos/internos de PRL, delegados de prevención, etc.), así como con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.



### 3. ACTUACIONES EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE

La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con los Delegados/as de Prevención, si los hubiere, adoptará, atendiendo al protocolo elaborado, a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

- a. Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.
- b. Informar de las medidas aprobadas y dar las instrucciones necesarias, para que las personas trabajadoras puedan identificar los supuestos en que pueden interrumpir su actividad y/o abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.
- c. Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

### 4. CONCORDANCIA CON LPRL

Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

