

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

*2025/15699 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución de 19 de diciembre de 2025 por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del calzado de la provincia de Valencia para los años 2025 a 2028. Código 46000865011981.*

#### ANUNCIO

Resolución de 19 de diciembre de 2025 de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio del Calzado de la provincia de Valencia (Código 46000865011981) para los años 2025 a 2028.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 4 de diciembre 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.

Por vacante, la persona titular del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, conforme al artículo 49.3 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, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 19 de diciembre de 2025.—La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, Maria de los Ángeles Pons Aleixandre.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO DEL CALZADO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA (CÓDIGO 46000865011981) PARA LOS AÑOS 2025 A 2028.**

INDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1.- Partes signatarias.
- Artículo 2.- Cláusula sobre género.
- Artículo 3.- Ámbito territorial.
- Artículo 4.- Ámbito funcional.
- Artículo 5.- Ámbito personal.
- Artículo 6.- Vigencia, duración y denuncia.
- Artículo 7.- Globalidad y vinculación a lo pactado.
- Artículo 8.- Absorción y Compensación.
- Artículo 9.- Legislación supletoria.
- Artículo 10.- Inaplicación del Convenio.
- Artículo 11.- Comisión Paritaria.
- Artículo 12.- Mediación y Arbitraje.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN

- Artículo 13.- Prestación de servicios.
- Artículo 14.- Preaviso en la baja voluntaria.
- Artículo 15.- Periodo de prueba.
- Artículo 16.- Uniformidad.
- Artículo 17.- Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.
- Artículo 18.- Contratación.
- Artículo 19.- Contrato a tiempo parcial.
- Artículo 20.- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.
- Artículo 21.- Contratos de interinidad.
- Artículo 22.- Contratos formativos.
- Artículo 23.- Contratos fijos-discontinuos.
- Artículo 24.- Clasificación profesional.
- Artículo 25.- Promoción profesional y ascensos.
- Artículo 26.- Movilidad funcional.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

- Artículo 27.- Estructura Salarial.
- Artículo 28.- Tablas salariales.
- Artículo 29.- Antigüedad.
- Artículo 30.- Pagas extraordinarias.
- Artículo 31.- Horas extraordinarias.
- Artículo 32.- Nocturnidad.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ASISTENCIALES

- Artículo 33.- Incapacidad temporal.
- Artículo 34.- Seguro por accidente de trabajo.
- Artículo 35.- Ayuda cultural.



Artículo 36.- Indemnización por cese.  
Artículo 37.- Jubilación parcial anticipada.

#### CAPITULO V. JORNADA LABORAL

Artículo 38.- Jornada anual de trabajo.  
Artículo 39.- Calendario laboral y desconexión digital.  
Artículo 40.- Trabajo de los menores de edad.  
Artículo 41.- Vacaciones.  
Artículo 42.- Domingos y festivos.  
Artículo 43.- Licencias y permisos.  
Artículo 44.- Lactancia y reducción de jornada por guarda legal.

#### CAPITULO VI. CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 45.- Régimen disciplinario.  
Anexo I.- Tabla salarial para 2025.  
Anexo II.- Tabla salarial para 2026.  
Anexo III.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo, acoso discriminatorio, ciberacoso y violencia contra las personas LGTBI.  
Anexo IV.- Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Partes signatarias.

Han sido partes signatarias del presente convenio, de una parte, la Asociación Valenciana del Comercio del Calzado, y, de otra, 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.

#### Artículo 2.- Cláusula sobre género.

En la redacción de presente convenio colectivo, se ha cuidado de emplear un lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género, favoreciendo así el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con lo regulado 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 LGTBIQ+.

El uso del género neutro que ocasionalmente pueda producirse, se considerará realizado en términos genéricos, integrando tanto a hombres como a mujeres en igualdad de condiciones y consideración.

#### Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo de Comercio de Calzado es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la provincia de Valencia.

#### Artículo 4.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad de comercio del calzado, tanto de venta al detalle, como al mayor; y a aquellas que simultáneamente con otras actividades ejerzan la de comercio del calzado con carácter principal.

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguiente CNAE: 47.72 Comercio al por menor de calzado y artículos de cuero en establecimientos especializados.



#### **Artículo 5.- Ámbito personal.**

El convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de las empresas mencionadas en su ámbito territorial y funcional, con excepción de las exclusiones establecidas por la ley.

#### **Artículo 6.- Vigencia, duración y denuncia.**

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOP y finalizará el 31 de diciembre de 2028, si bien las condiciones económicas establecidas para 2025 tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de dicho año. Su denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o prorrogado. En caso de no mediar denuncia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Denunciado el presente convenio en el plazo indicado, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora y se establecerá un calendario o plan de negociación. Durante las negociaciones, el convenio se mantendrá vigente en sus términos.

De acuerdo con el art. 84.2 ET, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

#### **Artículo 7.- Globalidad y vinculación a lo pactado.**

1. El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 9.558 de 21.3.2023).

2. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

#### **Artículo 8.- Absorción y Compensación.**

Las condiciones establecidas en el presente convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que las empresas tuviesen concedidas con anterioridad a la vigencia del mismo, respetando en todo caso lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 9.- Legislación supletoria.**

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación reglamentaria del mismo, vigentes en cada momento.

#### **Artículo 10.- Inaplicación del Convenio.**

De acuerdo con lo previsto en el Art. 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en cuanto a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.



- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

#### **Artículo 11.- Comisión Paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como Órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo. Estará compuesta por dos representantes del sindicato Unión General de Trabajadores, dos representantes del sindicato Comisiones Obreras y cuatro representantes de la parte empresarial, quienes elegirán entre ellos un presidente y un secretario.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Paritaria podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión podrá crear subcomisiones para tratar asuntos concretos, si ambas partes están de acuerdo. Dichas subcomisiones se regirán por las mismas normas generales de la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

- 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 le 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 periodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Los asuntos sometidos a la Comisión tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios según la calificación de las Centrales Sindicales y la Asociación Empresarial firmante. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo máximo de 15 días y, en el segundo, en el plazo máximo de 8 días. La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran, indistintamente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán someterse, por acuerdo entre las partes, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la CC.AA, así como a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la misma CC.AA.

Se acuerda establecer a efectos de notificaciones la dirección de la Sede de la Asociación Valenciana de Comercio del Calzado, en Valencia (46017), CI/ Ingeniero José Sirera, 4, 63.

#### **Artículo 12.- Mediación y Arbitraje.**

Para la solución de conflictos colectivos mediante estos procedimientos, será de aplicación lo establecido en el **VII** Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, al que las partes se adhieren, en tanto no se establezcan los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito Estatal y Autonómico. Para acudir en trámite de arbitraje será preciso el acuerdo de las partes.



## CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN

### Artículo 13.- Prestación de servicios.

Se establece con carácter general la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional, con independencia de los derechos económicos que puedan devengarse derivados de la movilidad funcional, de forma que deban realizarse necesariamente las tareas del puesto de trabajo de acuerdo con la organización de cada tienda.

En los períodos de renovación de los escaparates y organización general de la tienda y/o almacén, todo el personal sin distinción de grupo profesional prestará su colaboración en aquellos trabajos necesarios para lograr el objetivo concreto de que se trate.

Con independencia del resto de las obligaciones derivadas de su grupo profesional, los/as dependientes/as deberán orientar a sus superiores sobre posibles cambios en relación con la tendencia de la demanda de la clientela. A su vez, mantendrán los artículos objeto de venta debidamente organizados en sus ubicaciones correspondientes y en perfecto estado de orden y limpieza. Será también competencia profesional de los/as dependientes/as, la realización del marcado de los artículos, su manipulación y control en las instalaciones del comercio.

### Artículo 14.- Preaviso en la baja voluntaria y en la finalización de contratos de duración determinada.

1. **Cese voluntario:** Cuando una persona, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con el siguiente preaviso:

Grupos IV y V: 15 días.

Grupo III: 30 días.

Grupo I y II: 60 días.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

2. **Preaviso de fin de contrato:** de acuerdo con el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de duración determinada de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. En caso de incumplimiento, la parte no preavisada tendrá derecho a una indemnización equivalente a tantos días como días de preaviso se hayan incumplido.

### Artículo 15.- Periodo de prueba.

De acuerdo con el art. 14 ET, mediante el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, durante el cual las partes podrán evaluar la idoneidad de la contratación y rescindir, en su caso, la relación laboral sin otro efecto que la extinción contractual por no superación de la prueba o por deseo del trabajador con tal motivo. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de los siguientes periodos:

Grupos IV y V: 30 días.

Grupo III: 45 días.

Grupo I y II: 60 días.

EN CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN INFERIORES A 6 MESES: 30 días naturales para todos los grupos, sin que el periodo de prueba pueda ser superior al periodo de trabajo suscrito en el contrato inicial.

### Artículo 16.- Uniformidad.





Las personas trabajadoras que presten servicios “de cara al público” deberán cuidar su imagen personal, vistiendo en armonía con la actividad comercial y evitando vestuario y complementos personales estridentes que puedan causar rechazo en los clientes. Las empresas que dispongan la utilización de uniformes de trabajo, lo harán a su cargo en cuanto al coste de estos, correspondiendo al trabajador su mantenimiento.

#### **Artículo 17.- Trabajo a distancia.**

Las organizaciones firmantes de este convenio comparten que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones del trabajo a distancia, regulado con carácter general en la Ley 10/2021, de 9 de julio, es el ámbito de la empresa. No obstante, atendiendo a las especificidades del sector, esto es, a la existencia de gran número de pymes y micro-pymes en las que el trabajo a distancia puede tener escasa implementación, y al objeto de facilitar el acceso a esta modalidad de trabajo, se acuerda establecer criterios generales de aplicación en el sector. Esta regulación sectorial no afectará a los acuerdos de trabajo a distancia suscritos con anterioridad a la publicación del presente convenio, sin perjuicio de la aplicación directa a tales contrataciones de la Ley 10/2021, de 9 de julio.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras, así como los contenidos en el presente convenio.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 5.3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece que cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en el acuerdo individual de trabajo a distancia y/o, en su caso, en el acuerdo colectivo que pueda existir en la empresa. En defecto de pacto individual o colectivo, este preaviso será de 30 días naturales.

Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

La evaluación de riesgos en esta modalidad de prestación de servicios únicamente deberá alcanzar a la zona habilitada para tal prestación, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que esté expuesta la persona trabajadora exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo, el cual se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención.

En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las partes se remiten para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35 €) brutos mensuales en concepto de “*compensación trabajo distancia*”. Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.





Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

#### **Artículo 18.- Contratación.**

La contratación laboral se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con todas y cada una de las modalidades previstas.

#### **Artículo 19.- Contratos a tiempo parcial.**

En cuanto al contrato a tiempo parcial de duración indefinida, podrá establecerse la realización de horas complementarias de conformidad con lo previsto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con el máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el citado precepto.

#### **Artículo. 20.- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.**

De acuerdo con el art. 15 ET, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del mismo texto legal. Entre dichas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción, derivadas del incremento ocasional e imprevisible de la actividad previsto en el Art. 15.2 ET, será de nueve meses, siendo necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior máxima indicada en el párrafo anterior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

#### **Artículo 21.- Contratos de sustitución.**

De acuerdo con el Art. 15.3 ET, podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente



convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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

#### **Artículo 22.- Contratos formativos.**

En esta materia, se estará con carácter general a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a su desarrollo reglamentario. No obstante, las partes acuerdan las siguientes prescripciones:

1.- En cuanto al contrato para la formación en alternancia, la retribución no podrá ser inferior al 80% el primer año ni al 90% por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2.- La retribución del contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, será durante todo el contrato del 85% de la prevista para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 23.- Contratos fijos discontinuos.**

Conforme a lo dispuesto en el art. 16 ET, 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. Estos contratos deberán formalizarse necesariamente por escrito, debiendo reflejarse los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Estos contratos se regirán por las siguientes normas:

##### **A) Normas generales.**

Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo la empresa trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras antes del 30 de noviembre de cada año la siguiente información:

- Un calendario con las previsiones de llamamiento del año siguiente.
- Los datos de los llamamientos efectivos realizados en el año en curso.

Anualmente las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los puestos de trabajo vacantes de carácter permanente, cuando se produzcan, al objeto de garantizar a las personas con contratos fijos discontinuos las mismas oportunidades de acceso a tales puestos. Las solicitudes de las personas trabajadoras fijas discontinuas, sin perjuicio de las normas fijadas, en su caso, en el plan de igualdad que pueda existir en la empresa o en las normas laborales aplicables, se resolverán, con traslado a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en base a criterios objetivos como la antigüedad o la formación acreditada por cada solicitante.

##### **B) Periodo mínimo de prestación de servicios en trabajos fijos-discontinuos de naturaleza estacional o de temporada:**

Las empresas deberán garantizar un periodo mínimo por cada 12 meses, computados desde la fecha de cada sucesivo llamamiento coincidente con el inicio de la campaña o actividad productiva de temporada de que se trate, de: 90 días naturales en empresas de menos de 50 personas trabajadoras, o bien 180 días naturales en empresas de 50 o más personas trabajadoras.



C) Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial:

La prestación de servicios de las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo parcial será de, al menos, el 50% de la jornada semanal establecida en el presente convenio, con un mínimo de 4 horas diarias. Se establecen los siguientes límites a la contratación fija discontinua a tiempo parcial, en función de la plantilla existente en los centros de trabajo:

PLANTILLA DEL CENTRO	Nº MÁXIMO DE CONTRATOS FD A T.PARCIAL
Más de 50 personas	El 10% de la plantilla
De 31 a 49 personas	4 contratos
De 11 a 30 personas	3 contratos
De 10 o menos personas	2 contratos

D) Llamamientos.

El llamamiento del personal fijo discontinuo al inicio de la actividad contratada, así como la interrupción de la misma, se realizará en atención al volumen de trabajo en el centro o en la empresa, siguiendo un orden determinado por la antigüedad de las personas fijas-discontinuas dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. En los contratos fijos discontinuos de naturaleza estacional o de temporada, el llamamiento se efectuará con un preaviso mínimo de 10 días a la fecha en que la empresa fije la reincorporación. En caso de producirse el llamamiento sin dicho plazo de preaviso, la reincorporación tendrá carácter voluntario para las personas llamadas.

El llamamiento deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, efectuándose por alguno de los siguientes medios:

- Por correo postal, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los tres días naturales siguientes, el cambio de domicilio.
- Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los 3 días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.
- Por servicio de mensajes cortos (SMS o WHATSAPP), siempre que la persona trabajadora designe un número de teléfono móvil al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los tres días siguientes, el cambio en el mismo.

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se acordarán en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo. En todo caso, agotado sin resultado el intento de comunicación por los medios anteriores, la empresa podrá reiterarlo por cualquier medio escrito que permita dejar la debida constancia del mismo.

Efectuado el llamamiento por parte de la empresa, en el caso de los contratos de naturaleza estacional o de temporada la persona trabajadora deberá responder en el plazo de los 7 días naturales siguientes, confirmando o excusando su reincorporación, sin perjuicio de los efectos sobre el contrato de trabajo derivados de la falta de comparecencia.

De acuerdo con el art. 16.6 ET, las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos; e, igualmente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.



## **Artículo 24.- Clasificación profesional.**

### **A.- Definición.**

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. El presente convenio recoge una clasificación profesional basada en grupos profesionales, determinando, a su vez, la adscripción de las personas trabajadoras con funciones específicas y concretas en alguna de las categorías profesionales incluidas en cada grupo.
3. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como la pertenencia de la persona trabajadora, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas desarrolladas, a una de las categorías profesionales y, consecuentemente, a uno de los grupos profesionales previstos en el presente convenio.
4. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.
5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.
6. En los Anexos salariales del presente convenio se recogen las categorías profesionales y su grupo profesional de pertenencia.

### **B.- Descripción de los grupos profesionales.**

#### **Grupo Profesional I. Mando y dirección.**

En este grupo se incluye al personal cualificado y con experiencia acreditada que desarrolla funciones de especial confianza en la dirección de los diferentes departamentos de la empresa, por lo que se incluye personal con una responsabilidad especial dentro del ámbito de la organización y funcionamiento de la empresa, y que desarrollan tareas tales como:

- Responsabilidad en dirección y gestión.
- Tareas y/o funciones que suponen capacidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la Empresa.
- Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios.
- Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía.

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.

Esta especialización vendrá dada por una formación universitaria y/o Máster de Especialización, complementadas con una dilatada experiencia acreditada en el puesto.

#### **Grupo Profesional II. Mando intermedio y coordinación.**



En este grupo se encuadra al personal que, teniendo una cualificación formativa y experiencia reconocida, desarrolla funciones de responsabilidad, organizando y dirigiendo a otros trabajadores/as de la empresa o que, sin tener trabajadoras/es a su cargo, dispone de autonomía suficiente para adoptar decisiones de especial repercusión en el normal funcionamiento de la empresa:

- Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos.
- Desarrollo del trabajo en diversidad de contextos con variables técnicas, económicas u organizativas.

Esta especialización vendrá dada por formación universitaria y/o profesional, o bien una dilatada experiencia acreditada en el puesto.

### **Grupo Profesional III. Técnicos/as.**

Se encuadrará en este grupo las personas trabajadoras que desarrollen funciones para las cuales se les requiera una preparación técnica y formativa específica para su puesto de trabajo, fruto de la formación o experiencia:

- Tareas complejas que requieren dominio de técnicas homogéneas. Aún sin implicar responsabilidad de mando, se ejecutan con autonomía, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica y suponen integración, coordinación y supervisión de dichas tareas.
- Pueden llevar aparejado, el mando sobre otros trabajadores, además de la ejecución de tareas propias y diferenciadas.
- Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Esta especialización vendrá dada por formación universitaria y/o profesional, o bien una dilatada experiencia acreditada en el puesto.

### **Grupo Profesional IV. Especialistas y profesionales.**

Se encuadran en este grupo aquel personal que desarrolla su trabajo con una cualificación y preparación adecuada para su puesto de trabajo, de acuerdo con un procedimiento y sistema de actuación previamente predeterminado por la empresa o por mandos jerárquicamente superiores.

- Tareas y/o funciones que consisten en la ejecución de trabajos que se han de realizar siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, y que se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales, y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.
- Tienen capacidad para utilizar instrumentos y técnicas propias para los que requieren conocimientos de fundamentos técnicos sobre actividades concretas del proceso.

Esta especialización vendrá determinada por formación específica y experiencia adecuadas.

### **Grupo Profesional V. Auxiliares.**

- En este grupo se incluye al personal que, sin una especial cualificación formativa y responsabilidad, desarrollan trabajos bajo las directrices de otros trabajadores/as o directamente del empleador/a.



- Tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención.
- Requieren para su realización de competencia un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados.
- Conocimientos y capacidades adecuados para el puesto.

No necesitan de una formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

#### **Artículo 25.- Promoción profesional y ascensos.**

La promoción profesional en la empresa se realizará mediante criterios objetivos que garanticen la igualdad de oportunidades, realizándose, en especial, en ausencia de toda discriminación por motivos de género u otras condiciones específicas. Al efecto, los ascensos en cada empresa se realizarán valorando aspectos tales como la formación profesional, las certificaciones o titulaciones requeridas o recomendables, y los méritos obtenidos, así como el currículum profesional, la experiencia en el sector o sectores similares, la antigüedad y las responsabilidades asumidas.

Sin perjuicio del encuadramiento, en el momento de formalización del contrato de trabajo, que corresponda por la aplicación de los criterios establecidos en el artículo anterior, y sin perjuicio de los derechos y/o procedimientos de promoción y ascensos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o que puedan establecerse en el ámbito de las empresas, se acuerdan los siguientes ascensos automáticos desde el grupo profesional V al grupo profesional IV, tras dos años de prestación de servicios en la empresa:

- 1) Para la función de “*personal de atención en tienda*”, pasando a clasificarse como “*personal de atención en tienda especializado*”.
- 2) Para la función de “*mozo/a*”, pasando a clasificarse como “*mozo/a especializado*”.

En cuanto al personal que se encuentre de alta en las empresas a la fecha de publicación oficial del presente convenio, el inicio del cómputo del periodo de prestación continuada de servicios determinante del citado ascenso comenzará a computarse desde el día 1 del mes en que se produzca dicha publicación.

#### **Artículo 26.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional se producirá dentro del grupo y área funcional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, sin que esto suponga al término de la situación la consolidación del salario y/o pluses. En los casos de encomienda de funciones inferiores, se mantendrá la retribución de origen.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

### **CAPITULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 27.- Estructura Salarial.**



La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estará integrada por los conceptos siguientes: Salario Base, Antigüedad, en su caso, y Pagas extraordinarias.

#### **Artículo 28.- Tablas salariales.**

Las tablas salariales para el año 2025 se recogen en el en el Anexo I del presente convenio.

Con efectos del 1 de enero de 2026, las tablas salariales anteriores se incrementarán en un 2,5%.

Con efectos del 1 de enero de 2027, las tablas salariales se incrementarán un 2,5%.

Con efectos del 1 de enero de 2028, las tablas salariales se incrementarán un 2,5%.

No obstante, en caso de que el IPC final del Estado a 31 de diciembre de 2026 fuera superior al 2,5%, se realizará una actualización de las tablas salariales vigentes en ese momento, antes de realizar el incremento pactado para 2027. Esta revisión, que solo tendrá efectos de base de cálculo de las tablas de 2027, se realizará por la diferencia entre el IPC constatado a la fecha indicada y dicho 2,5%, con un límite del 4%.

Igual revisión por diferencias entre IPC e incremento practicado se efectuará en los siguientes años de vigencia del convenio, con el mismo límite anual del 4% indicado y con los mismos efectos de base de cálculo de las tablas salariales del año siguiente. La comisión paritaria se reunirá anualmente para suscribir las tablas de aplicación y proceder a su tramitación legal. Con efectos del 1 de enero de 2029, se aplicarán provisionalmente las tablas salariales resultantes de la actualización por diferencia entre IPC e incremento, sin perjuicio de la negociación del siguiente convenio colectivo.

Los salarios para el año 2025 establecidos en el Anexo I, en cuanto a las categorías profesionales Profesional de Oficio repartidor, reponedor u ordenanza/vigilante, tendrán efectos a partir del mes de firma del presente convenio.

La actualización de los salarios derivada de los acuerdos alcanzados podrá realizarse en las nóminas de las personas trabajadoras en el mes siguiente a la publicación oficial del presente convenio, o bien de las sucesivas actualizaciones salariales anuales acordadas, tratando de facilitar así la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas que deban realizar la gestión administrativa-laboral de las empresas. Este plazo se establece sin perjuicio de la retroactividad de los salarios acordados cuando así esté acordada.

Con la misma finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, los atrasos que se produzcan derivados del carácter retroactivo de los salarios cuando así se haya establecido, podrán abonarse en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación oficial del presente convenio. Igual plazo existirá en el caso de las sucesivas actualizaciones salariales anuales que se produzcan durante su vigencia.

#### **Artículo 29.- Antigüedad.**

El complemento personal de Antigüedad en el sistema de devengo vigente hasta el 31 de diciembre de 1996, fue sustituido por un nuevo sistema con vigor el día 1 de enero de 1997. Desde dicha fecha, el complemento citado para aquellos trabajadores que tuviesen acreditado dicho complemento, se concreta de la siguiente manera:

- Las cantidades que tuviesen devengadas los trabajadores al 31/12/1996, se mantendrán como complemento “ad personam”.
- Desde el día 1 de enero de 1997, el complemento personal de Antigüedad se devengará por cuatrienios en cuantía de 15,03 euros mensuales.

Las personas trabajadoras ingresadas en la empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1996, no devengan cantidad alguna por el complemento personal de Antigüedad.

#### **Artículo 30.- Pagas extraordinarias.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán anualmente una paga extraordinaria en el mes de junio y otra en diciembre (verano y Navidad). Su importe será de treinta días de





salario base y antigüedad, en su caso, o parte proporcional al tiempo trabajado en cada respectivo periodo de devengo.

Asimismo, en concepto de paga de marzo, las personas trabajadoras percibirán una paga extraordinaria en el mes de marzo por importe de treinta días de salario base y antigüedad, o parte proporcional al tiempo trabajado en el periodo de devengo de esta tercera paga extraordinaria. Dicho importe tendrá carácter de mínimo, pudiendo incrementarse por cualquier sistema de incentivos en función de las ventas.

Estas pagas extraordinarias se devengarán y abonarán de con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) La paga de invierno (Navidad): se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año natural, abonándose el 21 de diciembre.
- b) La paga de verano: se abonará el 30 de junio, y su devengo se producirá desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
- c) La paga de marzo: se abonará en el mes de marzo, y su devengo se producirá desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Estas gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o, en su defecto, de acuerdo con la costumbre retributiva en la empresa.

#### **Artículo 31.- Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias, de carácter voluntario, no previstas en el calendario laboral será compensada preferiblemente con descanso sustitutorio a realizar durante el trimestre siguiente a la realización de la mayor jornada. En caso de no compensarse dichas horas con descanso equivalente en el plazo señalado, salvo otro acuerdo entre las partes su compensación se producirá necesariamente de forma retribuida, compensando las horas extraordinarias realizadas al valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{SALARIO ANUAL} / \text{Jornada anual Art. 38} = \text{Hora ordinaria.}$$

#### **Artículo 32.- Nocturnidad.**

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

Las Horas nocturnas se retribuirán a partir de las 22:00 horas con un porcentaje de aumento del 20 % sobre el valor de la hora ordinaria, salvo descanso compensatorio de igual duración al de las horas nocturnas trabajadas.

Para la realización de horas nocturnas se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36.

### **CAPITULO IV. CONDICIONES ASISTENCIALES**

#### **Artículo 33.- Incapacidad temporal.**

La persona trabajadora en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá con cargo a la empresa un complemento de acuerdo con lo siguiente:

- a) En la primera baja que se produzca en el año:

Del día 1º al 3º del proceso, un 60% de la base reguladora.

Del día 4º al 15 del proceso, un 15% de la base reguladora.

Del día 16º al 20º del periodo de baja un 40% de la base reguladora.

Del día 21º a la finalización del periodo de baja un 25% de la base reguladora.

- b) En la segunda y sucesivas bajas que se produzcan en el año:



Del día 16º al 20º del proceso, un 20% de la base reguladora.

Del día 21º a la finalización del periodo de baja, un 15% de la base reguladora.

La persona trabajadora en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá con cargo a la empresa un complemento igual a la diferencia entre la prestación correspondiente y el 100% de la Base Reguladora por todo el periodo de baja.

Los complementos citados no se devengarán a partir de la fecha en que el trabajador haya causado baja en la empresa por finalización de la duración pactada de su contrato de trabajo o por cualquier otra causa de extinción del contrato.

En todo caso, los complementos regulados en este artículo se devengarán por un plazo máximo de 12 meses.

A estos efectos, en ningún caso el parte médico p10, o cualquier otra forma de prescripción de reposo, se asimila al parte de baja de incapacidad temporal, sin que dichos partes de reposo sean objeto de complemento en el presente convenio.

El régimen de complementos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral pactados en el presente convenio, se aplicará a los nuevos procesos que se produzcan a partir de su publicación oficial, manteniendo las personas trabajadoras en I.T. preexistente a dicha fecha el régimen previsto en el anterior convenio colectivo.

#### **Artículo 34.- Seguro por accidente de trabajo.**

Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra los riesgos derivados de muerte por accidente de trabajo, invalidez permanente absoluta, e invalidez permanente total para la profesión habitual derivadas igualmente de accidente de trabajo, por un capital de 40.000 €.

#### **Artículo 35.- Ayuda cultural.**

Desde el 31/12/2022, ya no se generan nuevos derechos por este concepto.

No obstante, las personas trabajadoras que lo devengaron y percibieron en septiembre de 2022, consolidaron el importe correspondiente en dicha fecha en un complemento salarial *ad personam*, el cual se percibe en las nóminas mensuales a lo largo cada año natural.

#### **Artículo 36.- Indemnización por cese.**

El trabajador mayor de 60 años, que cause baja en la empresa con carácter voluntario, habiendo prestado servicios por espacio superior a 10 años, percibirá en concepto de indemnización el importe de dos mensualidades de salario base del convenio.

#### **Artículo 37.- Jubilación parcial anticipada.**

Los trabajadores que reúnan los requisitos previstos en el Art. 215.2 LGSS y disposiciones concordantes, podrán solicitar a la empresa su acceso a la situación de jubilación parcial anticipada, mediando un preaviso de un mes a la fecha en que se desee dicha jubilación. La empresa resolverá las solicitudes que reciba en un plazo de 20 días desde su recepción, aceptando o señalando los motivos por lo que no acepte la solicitud presentada. En caso de aceptación, deberá celebrar contrato de relevo en los términos establecidos en la normativa aplicable.

### **CAPITULO V. JORNADA LABORAL**

#### **Artículo 38.- Jornada anual de trabajo.**

Para 2025, la jornada anual se mantendrá en los términos establecidos en el anterior convenio del sector (1.790 horas).

A partir del 1/1/2026, se establece una jornada anual de 1.784 horas efectivas, a distribuir de acuerdo con el calendario laboral que se establezca en cada centro de trabajo y de acuerdo con la jornada diaria y semanal establecida en el mismo. Para los años 2027 y 2028, dicha jornada anual será de 1.780 horas.



Si la legislación laboral produjera en el futuro una modificación de la materia de la jornada semanal y/o anual prevista en el art. 36 de Estatuto de los Trabajadores, las partes se reunirán al objeto de valorar la afectación de lo recogido en el presente convenio en la materia, realizando, en su caso, los acomodos necesarios.

#### **Artículo 39.- Calendario laboral y desconexión digital.**

Las empresas elaborarán anualmente el correspondiente calendario laboral de acuerdo con las previsiones de jornada, su distribución y vacaciones reguladas en el presente convenio, así como de acuerdo con la legislación vigente en tales materias.

Las jornadas del 24 y 31 de diciembre, cuando resulten laborables, la jornada ordinaria finalizará como máximo a las 19 horas. No obstante, en los centros comerciales, en que los comercios de las empresas afectadas por el presente convenio deben cumplir el horario de apertura y cierre fijados, la jornada de dichos días finalizará como máximo a la hora de cierre determinada por el centro comercial.

De acuerdo con el art. 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las empresas, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, deberán elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en los que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora, vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

#### **Artículo 40.- Trabajo de los menores de edad.**

El trabajo de los menores de edad se realizará atendiendo a las siguientes prescripciones, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente:

- 1- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- 2- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, ni trabajos nocturnos, ni horas extraordinarias.
- 3- La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años de edad será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos, sin excepción.

#### **Artículo 41.- Vacaciones.**

Las vacaciones anuales se establecen, con carácter general, en 30 días naturales con devengo desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. La empresa establecerá, de común acuerdo con los trabajadores, los turnos vacacionales o las fechas de no actividad a estos efectos, cuidando en especial de no hacerlo coincidir con los periodos de mayor actividad.

Dichas vacaciones podrán disfrutarse en dos periodos. Uno de ellos tendrá una duración mínima de 21 días ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre las partes con otra distribución.

Aquellas empresas que tradicionalmente hayan venido configurando un periodo de vacaciones ininterrumpido inferior a 21 días, podrán continuar estableciéndolo durante la vigencia del presente convenio, si bien dicho periodo deberá disponer necesariamente de un mínimo de 16 días ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre las partes con otra distribución. Los trabajadores afectados por la determinación empresarial de dicho periodo ininterrumpido inferior, tendrán derecho a disfrutar un día adicional de vacaciones retribuidas. Este día adicional no será recuperable, teniendo la consideración de jornada efectiva de trabajo.

El calendario de vacaciones que se fije en cada empresa deberá darse a conocer a las personas trabajadoras con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en



el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

#### **Artículo 42.- Domingos y festivos.**

Los domingos y los festivos en que la autoridad administrativa autorice la apertura de los comercios, podrán determinarse como laborales en las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio, siendo de prestación obligatoria por las personas trabajadoras que así lo tengan establecido en su contrato de trabajo. El número máximo de domingos y festivos de cada anualidad que cada persona trabajadora tendrá obligación de prestar sus servicios será el equivalente al 50% de los autorizados para su apertura en cada localidad.

#### **Artículo 43.- Licencias y permisos.**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, estableciéndose los siguientes permisos y licencias con carácter específico en el sector:

- a) En los casos en que la persona trabajadora no tenga la carencia establecida legalmente para percibir la prestación económica por nacimiento de hijo, se tendrá derecho a 3 días laborales de permiso retribuido, pudiéndose prorrogar por 2 días más por complicaciones médicas o de índole familiar.
- b) Un día por matrimonio o formalización de pareja de hecho de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso previsto en el apartado b) del presente artículo no se aplicará en los casos de matrimonio, precedido de disfrute de permiso por formalización previa de pareja de hecho entre los mismos contrayentes, ni viceversa.

#### **Artículo 44.- Lactancia y reducción de jornada por guarda legal.**

Las solicitudes de acumulación de lactancia, al amparo del Art. 37.4 ET, se concederán por las empresas de forma que la persona trabajadora disfrute un total de 15 días laborales, incrementándose, en su caso, proporcionalmente dicho número de días en caso de contrato a tiempo parcial.

### **CAPITULO VI. CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **Artículo 45.- Régimen disciplinario.**

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

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

#### **CLASES DE FALTAS Y ENUMERACIÓN**

**A) Faltas leves:** Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
2. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
3. No informar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
5. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
6. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.



7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.
8. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
10. El incumplimiento de las normas de control horario.

**B) Faltas graves:** Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.
9. La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. Entregarse a juegos o distracciones, así como el uso de dispositivos electrónicos y teléfonos móviles para fines personales durante la jornada laboral.

**C) Faltas muy graves:** Se considerarán como faltas muy graves.

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma. La misma consideración tendrá la negligencia en el trabajo, consistente en la incorrecta realización del mismo que provoque perjuicios económicos a la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.



9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto, que repercutan negativamente en el trabajo. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si la persona trabajadora se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
14. Las derivadas del apartado A.6 y B.2.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

#### RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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 verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.



**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES 2025**

<b>GRUPO I.- Mando y dirección</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
Responsable de RR.HH	1243,76	18656,40
Jefe/a de compras	1243,76	18656,40
Encargado/a general	1243,76	18656,40
Jefe/a de administración	1243,76	18656,40
Jefe de sección administrativa	1243,76	18656,40
<b>GRUPO II.- Mando intermedio y coordinación</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
Jefe/a de sección	1207,54	18113,10
Encargado/a de establecimiento	1207,54	18113,10
Jefe/a de almacén	1207,54	18113,10
Diseñador/a gráfico	1207,54	18113,10
Escaparatista/Visual merchandising	1207,54	18113,10
<b>GRUPO III.- Técnicos/as</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
2º Encargado/a de establecimiento	1172,37	17585,55
Administrativo (oficial)	1172,37	17585,55
Contable	1172,37	17585,55
<b>GRUPO IV.- Especialistas y profesionales</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
Personal atención en tienda especializado	1138,22	17073,30
Administrativo/a (auxiliar)	1138,22	17073,30
Conductor/a	1138,22	17073,30
Viajante	1138,22	17073,30
Mozo/a especializado/a	1138,22	17073,30
Profesional de oficio Repartidor/a	1138,22	17073,30
Profesional de oficio Reponedor/a	1138,22	17073,30
Profesional de oficio Ordenanza o vigilante	1138,22	17073,30
<b>GRUPO V.- Oficios auxiliares</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
Personal atención en tienda	1105,07	16576,05
Personal de limpieza	1105,07	16576,05
Mozo/a	1105,07	16576,05
Telefonista/recepcionista	1105,07	16576,05





**ANEXO II**  
**TABLAS SALARIALES 2026**

<b>GRUPO I.- Mando y dirección</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
Responsable de RR.HH	1274,85	19122,81
Jefe/a de compras	1274,85	19122,81
Encargado/a general	1274,85	19122,81
Jefe/a de administración	1274,85	19122,81
Jefe de sección administrativa	1274,85	19122,81
<b>GRUPO II.- Mando intermedio y coordinación</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
Jefe/a de sección	1237,73	18565,93
Encargado/a de establecimiento	1237,73	18565,93
Jefe/a de almacén	1237,73	18565,93
Diseñador/a gráfico	1237,73	18565,93
Escaparatista/Visual merchandising	1237,73	18565,93
<b>GRUPO III.- Técnicos/as</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
2º Encargado/a de establecimiento	1201,68	18025,19
Administrativo (oficial)	1201,68	18025,19
Contable	1201,68	18025,19
<b>GRUPO IV.- Especialistas y profesionales</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
Personal atención en tienda especializado	1166,68	17500,13
Administrativo/a (auxiliar)	1166,68	17500,13
Conductor/a	1166,68	17500,13
Viajante	1166,68	17500,13
Mozo/a especializado/a	1166,68	17500,13
Profesional de oficio Repartidor/a	1166,68	17500,13
Profesional de oficio Reponedor/a	1166,68	17500,13
Profesional de oficio Ordenanza o vigilante	1166,68	17500,13
<b>GRUPO V.- Oficios auxiliares</b>		
	<b>salario base mensual (12 meses + 3 pagas extras)</b>	<b>salario base anual</b>
Personal atención en tienda	1132,70	16990,45
Personal de limpieza	1132,70	16990,45
Mozo/a	1132,70	16990,45
Telefonista/recepcionista	1132,70	16990,45



### ANEXO III

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO, CIBERACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**

### **1. Declaración de Principios:**

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera 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, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo, que se aplicará de forma supletoria en el sector en los casos en las empresas en que no exista uno implantado y debidamente registrado en la Autoridad Laboral:

### **2. Ámbito personal:**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Así mismo resultará de aplicación a los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.



### 3. Definiciones:

#### a) Acoso Moral (mobbing):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

#### b) Acoso sexual:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### c) Acoso por razón de sexo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI:

De conformidad 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, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, 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 como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### e) Actos discriminatorios:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### f) Ciberacoso:

Intimidación o acoso que se realiza a través de tecnologías digitales como teléfonos móviles, internet, redes sociales, plataformas de mensajería y juegos en línea. Se caracteriza por un comportamiento repetitivo con



la intención de atemorizar, enfadar o humillar a otra persona. A diferencia del acoso tradicional, puede ser anónimo y alcanzar a un público mucho más amplio.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

#### **4. Medidas preventivas:**

g) Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

#### **5. Procedimiento de actuación:**

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.



- 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, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a 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 el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
- Contradicción.

b) **Ámbito de aplicación:**

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento:**

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) **Instrucción:**

La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de confidencialidad sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) **Procedimiento informal:**

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento informal, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema



de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento informal es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal:

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares:

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

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes:

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente:

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de



todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

## **7. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en sus artículos, especialmente en el protocolo frente al acoso, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Así mismo, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

## **8. Modelo de denuncia o reclamación en la empresa.**

### **DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO, CIBERACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**

#### **I. Persona que informa de los hechos**

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

#### **II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:





### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

Realizar en folios adjuntos un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos y datos conocidos de contacto:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

### VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (**IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA**) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa (**PONER NOMBRE DE LA EMPRESA**).



## ANEXO IV

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

#### 1. Ámbito de aplicación.

Este protocolo se aplicará 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 que 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.

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 las Delegadas de Prevención adoptará, atendiendo 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. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, 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 puedan 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.
- d. Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.
- 4. 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, cumpliendo con las obligaciones establecidas bajo los principios de buena fe y diligencia.

Este protocolo sectorial se aplicará en las empresas afectadas por el presente convenio en tanto estas empresas no dispongan de uno propio.

