

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16628 *Resolución de 17 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado.*

Visto el texto del I Convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado (código de Convenio núm. 99100315012026), que fue suscrito el día 2 de junio de 2026, de una parte, por la Asociación Retail Textil España (ARTE), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (CC.OO. Servicios) y la Confederación Sindical Independiente Fetico (FETICO), en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido subsanado mediante acta de fecha 14 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de julio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GRANDES CADENAS COMERCIALES DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL Y DEL CALZADO

Suscriben el presente I Convenio colectivo estatal de Grandes Cadenas Comerciales del Sector del Comercio Textil y del Calzado, de una parte, la Asociación Retail Textil España (ARTE) y, de otra parte, la Federación Estatal de Servicios de CC.OO (CC.OO Servicios) y la Confederación Sindical Independiente (FETICO).

CAPÍTULO I

Ámbito funcional, territorial, personal y temporal

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El convenio colectivo será de obligada observancia para las grandes cadenas comerciales del sector textil, entendiéndose por tales, todas las empresas dedicadas principalmente a la actividad mercantil del comercio textil y del calzado, en el que se incluye la comercialización de productos de confección textil y del calzado acabados, como son las prendas de vestir y otros elementos accesorios, así como los productos

textiles para el hogar, que cuenten con una plantilla total superior a 400 personas trabajadoras y cumplan, al menos, con uno de los siguientes dos requisitos:

- a) Superficie de venta física total superior a 3.500 metros cuadrados a nivel nacional.
- b) Presencia de tienda física abierta al público en, al menos, tres comunidades autónomas.

2. Igualmente, será de aplicación el convenio colectivo a aquellas empresas que, no cumpliendo individualmente con los requisitos anteriores, pertenezcan a un grupo empresarial (conforme a las reglas del artículo 42 del Código de Comercio) que cumpla en su conjunto con tales requisitos, con independencia de que la empresa matriz tenga su sede en España o fuera de España.

3. El convenio colectivo no será de aplicación a aquellas empresas o grupos de empresas que puedan estar afectados por otro convenio colectivo sectorial estatal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional, con la excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del ET.

Artículo 4. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio convenio. En particular, los efectos económicos de la tabla salarial prevista en el artículo 28 del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2026, aunque teniendo en cuenta, en su caso, la progresividad regulada en la disposición transitoria cuarta.

La denuncia del convenio podrá realizarse por los sujetos legitimados para ello durante el último trimestre de su vigencia, denuncia que se deberá hacer, en su caso, mediante comunicación escrita y fehaciente al resto de organizaciones legitimadas y a la autoridad laboral. El contenido normativo del presente convenio se mantendrá en vigor una vez producida la denuncia, mientras se negocia su revisión, perdiendo únicamente vigencia las cláusulas obligacionales.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, el convenio colectivo se prorrogará anualmente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por norma legal, convenio colectivo, laudo, sentencia, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de

preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, a excepción de aquellos conceptos en los que se especifique en el propio convenio que no son compensables ni absorbibles.

CAPÍTULO II

Estructura de la negociación colectiva

Artículo 7. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. El presente convenio colectivo sectorial estatal ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET y, por tanto, obliga a todas las empresas incluidas en su ámbito funcional y a todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y en todas las materias reguladas en el mismo, como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional, sin perjuicio de lo previsto en el presente artículo.

2. Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio estatal en las materias establecidas en el artículo 84.2 del ET, así como en aquellas materias específicas en las que se establezca dicha prioridad aplicativa en el presente convenio.

3. Se respetarán y mantendrán los acuerdos colectivos de empresa vigentes que comporten mejoras sobre las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

4. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a no promover ni firmar convenios colectivos de carácter autonómico o provincial que incluyan en su ámbito funcional a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 8. *Concurrencia de convenios.*

El presente convenio colectivo sectorial estatal constituye un ámbito funcional y territorial nuevo, que al amparo del artículo 83.2 ET regula la estructura de la negociación en el sector y las reglas de concurrencia entre convenios. Para ello, cuando en un ámbito funcional o territorial inferior se encuentre vigente un convenio colectivo a la fecha de entrada en vigor prevista en el artículo 4 del presente convenio, la aplicación del presente convenio se producirá a partir de la fecha de finalización de la vigencia pactada en el convenio de ámbito funcional o territorial inferior en el momento de la firma del presente convenio, salvo que las partes legitimadas en dicho ámbito inferior acuerden anticipar la finalización de su propia vigencia y, con ello, la aplicación del presente convenio.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de servicios. Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación, ni directa ni indirecta, por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Las partes firmantes convienen en atribuir específicamente competencias a la Comisión Paritaria para que durante la vigencia del presente convenio colectivo haga el seguimiento de la aplicación del sistema de clasificación profesional y establezca las medidas que sean necesarias para una aplicación homogénea del mismo.

Los criterios, que conjuntamente ponderados, se tendrán en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Las personas trabajadoras, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

Grupo profesional 1:

El personal perteneciente a este grupo desempeña funciones complejas y heterogéneas, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones comprenden planificar, organizar, dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa, así como elaborar la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal que ejerce funciones de dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

La empresa podrá valorar la exigencia de titulación a nivel de educación superior, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada. La experiencia en el sector textil y calzado podrá acreditarse a través de cualquier forma válida en derecho.

A título enunciativo y no limitativo, serán encuadrables dentro de este grupo profesional funciones tales como las propias de Country Manager, Regional Sales Manager, Responsables o perfiles directivos de funciones de servicios centrales como Expansión, Legal, Marketing, Logística, etc.

Grupo profesional 2:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad

de mando. Se tendrá en cuenta el tamaño de la tienda a la hora de valorar la autonomía y las funciones de coordinación y supervisión.

La empresa podrá valorar la exigencia de titulación o conocimientos profesionales equivalentes a formación profesional de segundo grado o bachillerato o formación profesional de grado medio.

A título enunciativo, serán encuadrables dentro de este grupo profesional funciones tales como las propias de Store Managers o Jefes/as de tienda, Managers de funciones centrales o Logística, etc.

Para las funciones propias de Store Managers o Jefes/as de tienda se establecerán dos niveles en función de la plantilla media anual adscrita a la tienda durante el año natural anterior. Los/Las Store Managers o Jefes/as de tienda pertenecerán al nivel 1 cuando la tienda tenga una plantilla media anual adscrita de más de 6 personas trabajadoras durante el año natural anterior, y al nivel 2 cuando sean igual o menos de 6 personas trabajadoras durante ese mismo periodo.

Grupo profesional 3:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional quienes no cuenten con dicha supervisión directa y sistemática, pero cuyo ámbito de responsabilidad sea limitado por el reducido tamaño de la tienda.

La empresa podrá valorar la exigencia de educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio o certificado de profesionalidad equivalente.

A título enunciativo y no limitativo, serán encuadrables dentro de este grupo profesional funciones tales como las propias de Segundos/as Jefes/as de tienda, Supervisores/as, responsables de sección, perfiles técnicos y/o administrativos de funciones de oficinas centrales: coordinadores de almacén/logística y tienda, etc.

Grupo profesional 4:

El personal perteneciente a este grupo realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un cierto grado de autonomía y experiencia. Pueden requerir esfuerzo físico. Exige conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

El personal perteneciente al grupo profesional 5 promocionará de forma automática al presente grupo profesional 4 por el transcurso de quince meses de prestación de trabajo efectivo en la empresa.

A título enunciativo y no limitativo, serán encuadrables dentro de este grupo profesional funciones tales como las propias de Vendedores/as/Dependientes/as o Administrativos/as con experiencia, superados los quince meses de prestación efectiva en la empresa.

Grupo profesional 5:

El personal perteneciente a este grupo realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque pueda requerir algún periodo de adaptación o formación interna en la empresa para el desarrollo de sus funciones.

A título enunciativo y no limitativo, serán encuadrables dentro de este grupo profesional funciones tales como las propias de Vendedores/as/Dependientes/as o Administrativos/as sin experiencia, en sus primeros quince meses de incorporación en la empresa.

Grupo profesional 6:

El personal perteneciente a este grupo realiza tareas que consisten en operaciones relativas a almacén y limpieza, realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

A título enunciativo y no limitativo, serán encuadrables dentro de este grupo profesional funciones tales como las propias de Mozos de tienda y personal de limpieza.

Artículo 10. *Movilidad y polivalencia funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, debiendo efectuarse sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo la persona trabajadora derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas, salvo que se trate de funciones correspondientes a un grupo profesional inferior en cuyo caso la persona trabajadora mantendrá la retribución de su grupo profesional de origen.

2. Cuando la persona trabajadora realice funciones correspondientes a un grupo profesional superior por un periodo de más de seis meses durante un periodo de referencia de un año u ocho meses en un periodo de referencia de dos años, con motivo de la sustitución de otra persona trabajadora perteneciente a un grupo profesional superior, en razón a la ausencia de esta última por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, la primera no podrá reclamar el ascenso por encomienda de dichas funciones al grupo profesional superior, por el mero transcurso del tiempo aunque este supere los máximos establecidos anteriormente, si bien tendrá derecho a percibir durante el tiempo que dure la sustitución, la diferencia de retribución que corresponda.

3. Cuando se produzca un ascenso o promoción de grupo profesional, la persona trabajadora estará sometida a una evaluación de idoneidad de duración equivalente a los periodos previstos en el artículo 11, salvo que la promoción sea automática por antigüedad. No obstante, en estos casos, si la persona trabajadora no supera la evaluación de idoneidad tras los periodos previstos en el artículo 11 en el nuevo grupo profesional, será repuesta al grupo profesional de origen, con las condiciones de trabajo que regían su relación laboral con anterioridad al ascenso.

CAPÍTULO IV**Contratación****Artículo 11. *Periodo de prueba.***

1. Cuando la persona trabajadora ingrese en la empresa, las partes podrán pactar por escrito un periodo de prueba con la duración máxima que se establece a continuación para cada grupo profesional:

- Grupo profesional 1: seis meses.
- Grupo profesional 2: seis meses.
- Grupo profesional 3: tres meses.
- Grupo profesional 4: dos meses.
- Grupo profesional 5: dos meses.
- Grupo profesional 6: un mes.

2. En los contratos de duración determinada, la duración del periodo de prueba no podrá superar, en ningún caso, el 50 % de la duración del contrato.

En el caso de contratos fijos-discontinuos, se computarán los periodos de trabajo efectivo a efectos de la duración del periodo de prueba.

3. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad contractual, excepto en aquellos casos en los que no se hubiera agotado la duración máxima del periodo de prueba fijada en el presente convenio. En esos casos, podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, sin que la duración del periodo de prueba fijada en tales contrataciones pueda superar en su conjunto la duración máxima establecida en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 12. *Modalidades de contratación en el sector.*

Las partes firmantes del presente convenio promoverán la contratación indefinida como regla general de acceso al empleo, limitando la contratación temporal de conformidad con lo previsto legalmente en cada momento.

Sin perjuicio de lo anterior, dadas las características que concurren en el sector del comercio textil y del calzado, el presente convenio regula las distintas modalidades de contratación que podrán utilizar las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, además de todas aquellas establecidas legalmente en cada momento.

Artículo 13. *Contrato por circunstancias de la producción.*

1. Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, según lo dispuesto en el párrafo primero y segundo del artículo 15.2 del ET, podrán concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del ET.

Podrán considerarse dentro de la definición anterior, siempre que concurren en todo caso los requisitos previstos en el artículo 15.2 del ET, con carácter meramente enunciativo y no limitativo: el incremento significativo de las ventas, el aumento del tráfico de clientes (presenciales u online) ocasionado por eventos extraordinarios y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad regulada en el artículo 1 del presente convenio colectivo.

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

Estos contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses. En caso de concertarse por una duración inferior a los nueve meses, podrán prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la referida duración máxima.

2. Dadas las particularidades locales existentes en el sector del comercio textil y del calzado, las partes acuerdan que el máximo de noventa días en el año natural en el que las empresas pueden utilizar el contrato por circunstancias de la producción previsto en el párrafo quinto del artículo 15.2 del ET, se computará independientemente en cada centro de trabajo de la empresa.

Artículo 14. *Contrato fijo discontinuo.*

1. El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y la estimación de distribución horaria, que deberá en todo caso ser concretada en el momento del llamamiento.

2. Los criterios objetivos y formales, incluido el orden y forma, por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se regularán en el ámbito de cada una de las empresas o grupos de empresas incluidos en el ámbito funcional del presente convenio, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha de incorporación efectiva al puesto.

Si no pudiera respetarse la antelación mínima antes señalada en situaciones de fuerza mayor debidamente justificadas, dicha situación deberá ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras y, en todo caso, deberá respetarse un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas a la fecha de incorporación. En este caso, la persona trabajadora podrá rechazar el llamamiento sin consecuencia alguna.

A los efectos de fomentar la prestación de servicios de las personas contratadas mediante un contrato fijo discontinuo, la empresa podrá llamar a las personas fijas discontinuas fuera de los periodos de actividad establecidos en el contrato de trabajo. En este caso, las personas trabajadoras podrán rechazar este llamamiento sin consecuencia alguna.

3. Dadas las peculiaridades del sector del comercio textil y del calzado, se podrán concertar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, con la misma garantía mínima de contratación semanal prevista en el artículo 15.8 del presente convenio, es decir, un mínimo de veinticuatro horas semanales de promedio en cómputo anual. La prestación de servicios de las personas trabajadoras fijas discontinuas contratadas a tiempo parcial será de, al menos, cuatro horas por cada día de trabajo efectivo.

4. Se establece un periodo mínimo de llamamiento anual para los contratos fijos discontinuos que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente convenio de ciento ochenta días dentro del año natural, los cuales se podrán fraccionar, siendo una de las fracciones de al menos noventa días consecutivos y el resto de los periodos de llamamiento de al menos quince días consecutivos. En el calendario anual se incluirán las previsiones sobre los posibles periodos de llamamiento.

Dentro de la garantía de ocupación se computarán tanto el tiempo efectivo de prestación de servicios como los descansos legalmente establecidos, las vacaciones, fiestas, permisos y suspensiones legales del contrato de trabajo. A las personas fijas discontinuas les corresponderán los descansos establecidos en el artículo 21.2 del presente convenio colectivo de forma proporcional en cómputo anual a su período de ocupación efectiva.

5. Las empresas deberán informar a las personas trabajadoras fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario de conformidad con los procedimientos que se establezcan en el ámbito de cada empresa. Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad para ocupar las vacantes de carácter fijo ordinario adecuadas a su perfil profesional.

6. Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

7. 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, excepto a efectos de extinción del contrato y respecto a aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que respondan a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

8. En el supuesto que la persona trabajadora estuviera de baja por incapacidad temporal al momento de llamamiento, no perderá sus derechos de antigüedad a los efectos del siguiente llamamiento, incorporándose a prestar servicios en la campaña o actividad en desarrollo y hasta la finalización de dicho llamamiento, una vez cause alta en la incapacidad temporal.

9. Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, en su caso, semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

10. Las empresas afectadas por el presente convenio adoptan el compromiso de que solo un 15 % de la contratación indefinida que realicen podrá estar destinado a la formalización de contratos fijos discontinuos.

Artículo 15. *Contrato a tiempo parcial.*

1. Los contratos a tiempo parcial se regirán, en general, por lo dispuesto en el artículo 12 del ET, con las especificidades pactadas en el presente artículo.

2. Podrá concertarse por tiempo indefinido ordinario o fijo discontinuo (en los términos del artículo 14 del presente convenio) o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización.

3. Se especificarán en el contrato el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

4. Los contratos a tiempo parcial deberán suscribirse de forma que garanticen que el número mínimo de horas por día trabajado sea de cuatro horas, con independencia del número de días de trabajo a la semana. Las cuatro horas mínimas de prestación por día serán ininterrumpidas salvo que ello no sea posible como consecuencia del horario de apertura comercial de la tienda. Por mutuo acuerdo podrá ampliarse la jornada pactada de forma temporal o indefinida.

La jornada diaria del contrato a tiempo parcial solo podrá ser interrumpida una vez y por una duración máxima de tres horas.

5. El pacto de horas complementarias deberá constar por escrito y se incorporará al contrato de trabajo. Las horas complementarias pactadas podrán alcanzar hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas. La realización de horas complementarias deberá ser preavisada por la empresa con una antelación mínima de tres días naturales a la fecha de su realización.

Las horas complementarias de aceptación voluntaria previstas en el artículo 12.5. g) del ET podrán ser de hasta el 30 % de las horas ordinarias contratadas.

La persona trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por renuncia, con un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las circunstancias establecidas legalmente o la persona trabajadora acredite una de las siguientes:

- Personas trabajadoras de 60 años o más.
- Personas trabajadoras que padezcan enfermedades graves incluidas en el listado del anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

6. Las personas trabajadoras podrán consolidar, cada dos años, un 30 % del promedio de horas complementarias y ampliaciones de jornada realizadas de forma efectiva en los dos años naturales previos al momento de ofertar la consolidación, que se producirá en el mes de enero del correspondiente año natural. El primer periodo a efectos del cálculo de la consolidación será el comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2027, ofertándose la consolidación en el mes de enero de 2028, salvo que el año 2026 ya se hubiera computado para otro mecanismo de consolidación en cuyo caso no se computaría y la consolidación se produciría, en su caso, en el mes de enero del año 2029, tomando como referencia el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2028. Se excluirán en todo caso de consolidación las horas complementarias o ampliaciones debidas a sustitución de personas trabajadoras con derecho de reserva de puesto de trabajo y otros supuestos de naturaleza similar en los que sea necesaria la cobertura de una persona trabajadora que, por causa no imputable a la empresa, no presta servicios de forma efectiva las horas o días en los que tenía planificada su jornada. La persona trabajadora tendrá que pronunciarse sobre si acepta o rechaza la consolidación de las horas complementarias y/o las ampliaciones, previa información por parte de la empresa de las horas que correspondería consolidar.

7. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a través de los medios establecidos en cada empresa para las comunicaciones a la plantilla, de manera que las personas trabajadoras puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo o viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas a

tiempo parcial. En caso de denegación de dichas solicitudes, la decisión deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora.

8. Los contratos a tiempo parcial deberán tener una jornada mínima de 24 horas semanales de promedio en cómputo anual desde el día 1 de enero de 2027, excepto los contratos a tiempo parcial para la prestación de servicios exclusivamente tres o menos días a la semana de promedio en cómputo anual comprendidos entre el jueves y el lunes –ambos incluidos–, así como cualquier día de la semana que sea festivo.

Artículo 16. *Contratos de sustitución.*

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para la sustitución de una persona trabajadora en todos los supuestos previstos en el artículo 15.3 del ET. Sin perjuicio de lo anterior, con carácter enunciativo y no limitativo, la presente modalidad contractual podrá ser utilizada para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo.

Artículo 17. *Contratos formativos.*

1. El contrato de formación en alternancia se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, con las siguientes precisiones:

- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 % durante el segundo de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

- La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.m) del ET será del 70 % en el primer año y del 80 % en el segundo año, respecto de la fijada en el convenio colectivo para el Grupo Profesional 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. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, con las siguientes precisiones:

- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- La retribución de la persona contratada para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios no podrá ser inferior al 75 % respecto de la fijada en el convenio colectivo para el Grupo Profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no 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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 relativo al trabajo a distancia, se establece un porcentaje mínimo de trabajo presencial para los contratos formativos de un 60 % de su jornada.

Artículo 18. Preaviso de extinción del contrato de trabajo.

1. La persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo, por escrito y con acuse de recibo, a la dirección de la misma con una antelación mínima a la fecha en la que vaya a dejar de prestar servicios de:

- Grupo profesional 1: sesenta días.
- Grupos profesionales 2 y 3: cuarenta y cinco días.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6: quince días.

2. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte de la persona trabajadora se le descontará de su liquidación el número de días equivalente a los días de incumplimiento del preaviso establecido en el apartado anterior.

CAPÍTULO V**Tiempo de trabajo****Artículo 19. Jornada máxima anual.**

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio colectivo será la siguiente:

2026	2027	2028
1.770 horas	1.760 horas	1.740 horas

2. Se respetarán las jornadas actualmente vigentes que sean inferiores en cómputo anual a las establecidas en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia.

3. En aquellos supuestos en los que la jornada máxima anual para el año 2026 de acuerdo con el convenio colectivo que fuera previamente de aplicación sea superior a la prevista en el presente convenio, la aplicación de la jornada máxima anual prevista en el apartado 1 se aplicará de forma proporcional a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

4. El cómputo de la jornada se iniciará en el momento en el que la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

5. La jornada máxima anual pactada se distribuirá a lo largo del año respetando los periodos de descanso diario y semanal previstos legalmente. En el ámbito de la empresa, podrán alcanzarse acuerdos con la representación legal de las personas trabajadoras en materia de distribución de la jornada.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, previa información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

Artículo 20. Horarios y distribución de la jornada.

1. La empresa comunicará a las personas trabajadoras los días de trabajo, turnos y horas de entrada y salida con una antelación mínima de cinco semanas.

No obstante, en aquellos supuestos en los que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comercial con posterioridad a la publicación de la planificación correspondiente o cuando concurran circunstancias excepcionales, la empresa tendrá la facultad de modificar dicha planificación, previa comunicación a las personas trabajadoras tan pronto la empresa conozca la existencia de dicha autorización, modificación o circunstancias excepcionales.

2. En todo caso, en los contratos a tiempo completo el número mínimo de horas diarias de trabajo efectivo será de seis horas y el número máximo de nueve horas,

respetando en todo caso el descanso entre jornadas. En el caso de los contratos a tiempo parcial, el mínimo de trabajo diario será de cuatro horas ininterrumpidas, salvo que el horario de apertura comercial de la tienda no lo permita. Solo se podrá realizar turno partido cuando la jornada sea superior a seis horas por día de trabajo.

3. Los excesos de jornada, en caso de que los hubiere, se regularizarán en cómputo anual, pudiendo compensar el posible excedente en los doce meses siguientes a que se produzcan.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del presente convenio, se mantendrá el régimen de regulación de los descansos dentro de la jornada que se venga aplicando en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación por convenio colectivo a la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 21. *Descanso semanal, descansos de calidad y trabajo en domingos y festivos.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días consecutivos o no consecutivos. No obstante, en el supuesto de tiendas de hasta 6 personas trabajadoras, el descanso podrá ser de un día y medio semanal. En el ámbito de la empresa podrán alcanzarse acuerdos con la representación legal de las personas trabajadoras sobre la distribución del descanso semanal.

En todo caso, en aquellas tiendas en las que el descanso sea de día y medio, y de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal, que podrá disfrutarse cualquier día de la semana, podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a once días, de manera que no se podrán prestar servicios durante más de ocho días consecutivos.

2. A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras disfrutarán al menos de once fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo por año completo trabajado, prorrateándose los periodos inferiores de prestación efectiva de servicios. Se exceptúan de este régimen de garantía de descansos en fin de semana los contratos celebrados para prestar servicios tres o menos días a la semana de promedio en cómputo anual, así como festivos.

No computarán a efectos del presente apartado los correspondientes a vacaciones.

Como criterio general, se planificarán estos descansos con una cierta regularidad o periodicidad. Como mínimo, dentro de cada trimestre natural se deberá planificar un fin de semana de descanso.

3. La prestación de servicios en domingos y festivos tendrá carácter voluntario para las personas trabajadoras. En todo caso, si no hay suficientes personas trabajadoras voluntarias, deberá garantizarse la prestación de trabajo del personal necesario para el normal funcionamiento de la tienda. En todos los casos, la asignación de la prestación de trabajo en domingos y festivos se realizará de manera equitativa entre las personas trabajadoras de la tienda.

4. La regulación contenida en el presente artículo estará limitada al ámbito de las tiendas, quedando excluidos los centros logísticos de las empresas en las que dicha actividad esté incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente convenio, con el propósito de favorecer una organización del tiempo de trabajo ordenada y compatible con la salud laboral, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y el mantenimiento y, en su caso, la creación de empleo estable, declaran como principio general la conveniencia de reducir

al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias tendrá, por tanto, carácter excepcional.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual de trabajo.

3. Cada hora extraordinaria se compensará con un recargo del 50 % respecto del valor que correspondería a cada hora ordinaria, siendo preferentemente dicha compensación en tiempo de descanso.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

2. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa atendiendo a sus necesidades, debiendo la persona trabajadora conocer las fechas que le corresponden al menos dos meses antes del inicio del periodo de disfrute. Las empresas podrán limitar los turnos de vacaciones en aquellas fechas o periodos que coincidan con los de mayor actividad comercial en cada centro de trabajo.

3. El período vacacional retribuido no podrá ser sustituido por compensación económica, ni comenzar en sábado, domingo, o día de descanso de la persona trabajadora.

4. En caso de fracción del periodo de disfrute, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar, al menos, de un periodo de veintiún días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre –ambos incluidos–, salvo acuerdo alcanzado entre la persona trabajadora y la empresa.

5. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán elaborar un protocolo para el disfrute de las vacaciones anuales acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, el cual podrá desarrollar lo previsto en el presente artículo.

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos de carácter retribuido, previo aviso y justificación:

a) Matrimonio: quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable que le siga.

b) Fallecimiento: tres días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada o familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este hecho causante la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Asistencia y/o acompañamiento médico: las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo con carácter remunerado por el tiempo indispensable y, como máximo, hasta 20 horas al año en total para asistencia médica propia o acompañamiento a consulta médica a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que coincida con la jornada laboral. Este permiso se informará previamente a la empresa y se justificará debidamente por el facultativo que atendió a la persona trabajadora o al familiar.

d) Exámenes prenatales, adopción o donación de órganos o tejidos: el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo y que los mismos tengan lugar en el ámbito geográfico de este convenio. Por el tiempo

indispensable para los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

e) El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios del personal transgénero.

f) Traslado domicilio habitual: un día laborable por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.

h) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente registrada, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

j) Fuerza mayor: la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes como máximo a cuatro días al año.

Artículo 25. *Día de libre disposición.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un día de libre disposición al año, en la fecha que acuerden con la empresa, y sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 26. *Licencias no retribuidas.*

1. En los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como parejas de hecho debidamente registradas, una vez agotado el permiso retribuido legal o convencionalmente establecido por esta causa, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia no retribuida que podrá extenderse hasta el alta médica del familiar, siempre que la duración de esta licencia no exceda de un mes. Durante este periodo, la empresa mantendrá la reserva del puesto de trabajo de la persona solicitante.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida para que la pareja de la persona gestante pueda acompañarla a las clases de preparación al parto y a los exámenes prenatales. El disfrute de este derecho requerirá un previo aviso mínimo de una semana y posterior justificación de la coincidencia horaria con la jornada laboral.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso por horas, no retribuido o recuperable, para atender requerimientos escolares y/o de centros asistenciales así como trámites oficiales debidamente justificados y preavisados relacionados con dichos centros escolares o asistenciales, que exijan su presencia, siempre que no sea posible hacerlo fuera del horario de trabajo, relativos a familiares de primer grado o menores a cargo de la persona trabajadora. En caso de que se deniegue, la empresa deberá especificar el motivo.

Artículo 27. Registro de jornada.

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

3. Todo el personal registrará diariamente su jornada mediante un sistema fiable, no manipulable y que deberá permanecer a disposición de la persona trabajadora de forma individual, de la representación legal de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conservándolo durante cuatro años.

El sistema de registro de jornada en ningún caso podrá atentar contra los derechos de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

4. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente, según los procedimientos que decida cada empresa.

CAPÍTULO VI**Estructura retributiva****Artículo 28. Salario base del año 2026.**

Se entiende por salario base el importe anual establecido para cada grupo profesional en las siguientes tablas salariales, el cual remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio, incluyendo las pagas extraordinarias, los periodos de descanso legalmente establecidos y las vacaciones:

Grupo	2026 anual	2026 hora
Grupo 6.	18.000	10,17
Grupo 5.	18.200	10,29
Grupo 4.	19.200	10,85
Grupo 3.	19.970	11,29
Grupo 2 (nivel 2).	20.740	11,72
Grupo 2 (nivel 1).	20.740	11,72
Grupo 1.	24.860	14,04

Artículo 29. Revisión salarial de los años 2027 y 2028.

1. El salario base anual del año 2026 se revisará durante los años de vigencia del presente convenio conforme a los siguientes criterios:

- Año 2027: incremento del 3 % sobre el salario base anual del año 2026.
- Año 2028: incremento del 3 % sobre el salario base anual del año 2027.

En el caso de que el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) de los años 2027 y 2028 fuera superior al 3 %, durante el primer trimestre del año 2028 y 2029, y con efectos del 1 de enero de esos años, se incrementarán las tablas salariales en la diferencia entre el 3% y el IPC de los años 2027 y 2028, con el tope del 1 %.

2. Para las personas que a la entrada en vigor del presente convenio ya perciban una cuantía salarial fija total y anual por aplicación del convenio colectivo de origen superior a la establecida en la tabla incluida en el artículo anterior y no hayan tenido ninguna actualización salarial en el año 2026, se aplicará para el año 2026 un incremento del 4 % sobre el complemento *ad personam* revalorizable calculado de conformidad con lo previsto en el artículo 33 del presente convenio.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio para cada grupo profesional y que se detallan en el artículo 28 se entienden distribuidas en 15 pagas, percibiéndose las tres pagas extraordinarias conforme a la costumbre o pacto en cada empresa, pudiendo prorratearse las pagas extraordinarias mediante pacto colectivo de empresa, acuerdo individual con la persona trabajadora o uso o costumbre instaurada en la misma.

Artículo 31. *Complementos salariales.*

1. Los complementos salariales, al igual que el salario base, remuneran la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el convenio y los periodos de descanso legalmente establecidos, por lo que su cuantía se prorrateará en función de la jornada efectivamente contratada.

2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales: en la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.

- De puesto de trabajo: integrados por las cantidades que se deban percibir por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

- Por calidad o cantidad de trabajo: consistente en las cantidades que se perciben por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien con base en la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

3. Las horas de trabajo nocturno, realizadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se retribuirán con el plus de nocturnidad, consistente en un incremento del 25 % sobre el salario base por hora completa efectivamente trabajada en dichas circunstancias, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

4. Las personas trabajadoras del Nivel 1 del Grupo 2, percibirán un complemento funcional no consolidable por importe de 1.450 euros brutos anuales, que se actualizará en los mismos porcentajes señalados en el artículo 29.

Artículo 32. *Plus domingos y festivos.*

1. Las personas trabajadoras que presten servicios en domingos y festivos tendrán derecho a percibir un plus de 55 euros (6,87 euros/hora) y 80 euros (10 euros/hora) respectivamente por la prestación de servicios en jornada completa en esos días, que se abonará proporcionalmente en función de la jornada real realizada, de conformidad con la aplicación progresiva prevista en la disposición transitoria tercera del presente convenio. No percibirán dichas compensaciones las personas trabajadoras contratadas específicamente para la prestación de trabajo en domingos y festivos. En este último caso, se podrán establecer en el ámbito de la empresa compensaciones específicas.

2. Se mantendrán los sistemas de compensación de domingos y festivos que vengan aplicándose por convenio, acuerdo o práctica de empresa cuando globalmente y en su conjunto sean superiores a los establecidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 33. *Complemento ad personam.*

Desde el momento en que resulte aplicable a la empresa el presente convenio en cada caso, las personas trabajadoras que vinieran percibiendo, por aplicación del convenio colectivo de origen, unas retribuciones salariales fijas en el año anterior al de aplicación del presente convenio que, en cómputo global y anual, resultaran superiores al importe de las retribuciones salariales fijas que tengan derecho a percibir, en cómputo global y anual, por aplicación del presente convenio colectivo, pasarán a percibir la diferencia resultante entre ambos importes en dos conceptos, un complemento *ad personam* revalorizable y un complemento *ad personam* no revalorizable, atendiendo a su naturaleza según el convenio de origen, dejando de devengarse los conceptos salariales previstos en el convenio colectivo de origen. A estos efectos, se incluirá el importe correspondiente al plus de transporte derivado del convenio colectivo de origen en las retribuciones salariales fijas.

A efectos de determinar la cuantía que corresponda de complemento *ad personam*, la parte proporcional de los complementos de antigüedad en curso de devengo que estén regulados en el convenio colectivo de origen así como la parte proporcional del incremento salarial derivado de la promoción de grupo o categoría profesional por el mero transcurso del tiempo en curso de adquisición, siempre que en el momento de realizar la comparación haya transcurrido al menos el 50 % del periodo de tiempo necesario para su devengo o adquisición, se integrarán en la cuantía de las retribuciones salariales fijas del año anterior derivadas de la aplicación del convenio de origen para realizar la comparación con el salario que corresponda por aplicación del presente convenio.

El complemento *ad personam* revalorizable estará integrado por la parte de la diferencia regulada en el párrafo primero que procede de los conceptos salariales fijos (salario base y, en su caso, complementos salariales –incluyendo el plus transporte si tiene naturaleza revalorizable en el convenio de origen–) a los que resultasen de aplicación los incrementos salariales en el convenio colectivo de origen. Este concepto no será compensable ni absorbible, resultando de aplicación al mismo los incrementos salariales regulados en el artículo 29 del presente convenio.

El complemento *ad personam* no revalorizable estará integrado por la parte de la diferencia regulada en el párrafo primero que procede de los conceptos salariales fijos no recogidos en el párrafo anterior (incluyendo el plus transporte si no tiene naturaleza revalorizable en el convenio colectivo de origen). A este concepto no le resultarán de aplicación los incrementos salariales regulados en el artículo 29 del presente convenio y únicamente será compensable y absorbible en la cuantía de los conceptos que tuvieran dicha naturaleza en el convenio colectivo de origen.

Aquellos complementos salariales (incluyendo, en su caso, el plus transporte) que de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo de origen se abonan en su cuantía completa con independencia de la jornada pactada, se integrarán en un complemento *ad personam* específico en su cuantía completa, con independencia de que tengan naturaleza revalorizable o no revalorizable.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida laboral, familiar y personalArtículo 34. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido, perderá el derecho preferente de reingreso en la empresa y causará baja definitiva en la misma.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

En todo caso, si existe acuerdo, formalizado por escrito, entre la empresa y la persona solicitante de la excedencia voluntaria, se podrá modificar tanto el plazo de duración de la excedencia como el tiempo que ha de transcurrir desde el final de una anterior excedencia para solicitar otra nueva.

2. Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa a las personas trabajadoras designadas o elegidas para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. Excedencia para atender al cuidado de menor o familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa y hasta que el o la menor cumpla tres años.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, con reserva del puesto de trabajo de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

4. Excedencia para víctimas de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, previa acreditación de dicha condición, tendrán derecho a solicitar una excedencia de un máximo de 1 año con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 35. *Reducción de jornada por razón de guarda legal.*

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho registrada, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho registrada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. En este caso, la persona trabajadora deberá acreditarlo mediante documentación oficial.

2. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas

justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3. La concreción horaria de la reducción de la jornada, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Cuando la jornada se realice en turnos rotativos, la concreción horaria habrá de ajustarse a dichos turnos. Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

4. En todo caso, la reducción de jornada por razón de guarda legal se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Adaptación de jornada.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tendrán derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho registrada, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

2. Los principios rectores para la concesión de las solicitudes de adaptación de jornada formuladas por la persona trabajadora serán los siguientes:

a) Todas las adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

b) Se analizarán todas aquellas iniciativas que puedan favorecer la puesta en práctica de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral relativas a adaptación de jornada. Será requisito imprescindible acreditar la convivencia en el mismo domicilio, así como las razones de edad, accidente o enfermedad por las que las personas no pueden valerse por sí mismas. La empresa podrá solicitar cuanta información considere necesaria para la valoración final de la solicitud, si bien la persona trabajadora deberá aportar junto con la petición inicial cuanta documentación justifique esta necesidad.

c) Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

d) Se establecerá una duración de la adaptación de la distribución de jornada, siendo de carácter reversible una vez que desaparezca la necesidad. La persona trabajadora podrá solicitar el regreso a su distribución de jornada anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

e) Superada la duración concedida, la persona trabajadora se incorporará a la distribución de jornada que le corresponda en función de su actividad, siendo preciso iniciar un nuevo proceso si requiere de nuevas medidas de adaptación. En el caso de que finalizara de manera anticipada la necesidad, la persona trabajadora deberá comunicarlo inmediatamente a la Empresa, incorporándose a la distribución de jornada que le corresponda en función de su actividad. La Empresa podrá requerir en cualquier momento actualización de la documentación aportada. La persona trabajadora enviará toda la documentación necesaria en el momento de la solicitud, momento a partir del cual se iniciará el cómputo del plazo para resolver que será de quince días.

3. El contenido de la contestación será el establecido en el 34.8 del ET: (i) aceptación de la petición; (ii) planteamiento de propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora; o (iii) denegación.

En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Lo dispuesto anteriormente se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido legal y convencionalmente.

Artículo 37. *Permiso por lactancia.*

1. Conforme a lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la referida norma legal, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

2. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La persona trabajadora podrá acumular la ausencia de una hora, no la reducción de media hora, y el resultado de dicha acumulación deberá quedar referido a días laborables y no a días naturales.

La cuantificación de los días laborables acumulados de permiso será el resultado de dividir el número total de días laborables en los cuales se presta servicios que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora.

Si tras el disfrute acumulado del permiso por cuidado del lactante se produce la suspensión o la extinción del contrato de trabajo, y por tanto no hay trabajo efectivo tras el reingreso, la empresa podrá descontar las cantidades correspondientes de la liquidación de haberes.

3. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

4. Este permiso no podrá ser inferior a catorce días hábiles siempre que la persona trabajadora preste servicios en activo desde la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Artículo 38. *Suspensión del contrato por nacimiento o adopción y permiso parental.*

1. En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, la suspensión del contrato de trabajo se disfrutará de conformidad con lo establecido en la legislación ordinaria.

2. En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión del trabajo para cada adoptante, guardador o acogedor se disfrutará de conformidad con la legislación ordinaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a

ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo y por semanas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante y el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado alterara seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute. El disfrute de este permiso devengará vacaciones.

CAPÍTULO VIII

Movilidad geográfica, dietas, trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 39. *Movilidad geográfica.*

1. No se considerará en ningún caso movilidad geográfica a los efectos de la aplicación del artículo 40 del ET el cambio de centro de trabajo de las personas trabajadoras de un centro a otro siempre que la distancia máxima entre el centro de trabajo de origen y el centro de trabajo de destino no exceda de 25 km por trayecto.

2. En los casos de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Compensación de gastos o dietas.*

1. La empresa deberá compensar los gastos de desplazamiento, manutención y/o alojamiento ocasionados como consecuencia de las necesidades del trabajo derivadas de instrucciones empresariales.

2. Dicha compensación se regulará en cada empresa mediante la correspondiente política o acuerdo, ya sea a través del abono de dietas y kilometraje o conforme a un sistema de compensación directa de los gastos incurridos y justificados.

Artículo 41. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la Empresa, pero al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las Empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo. A los efectos del presente artículo, se entenderá por teletrabajo o trabajo a distancia el que se desarrolle de forma regular, es decir, que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa y solo podrá acordarse para el desempeño de aquellas funciones que permitan llevar a cabo su actividad de forma no presencial. El teletrabajo deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo» cuando la prestación de este régimen supere el treinta por ciento de la jornada ordinaria, en el que se deberán recoger todos los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción

inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial. Todo ello sin perjuicio de los pactos de empresa que puedan existir en la materia.

4. Es aconsejable que las personas trabajadoras que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021 las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los medios, equipos y herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional.

El uso de dichos medios, equipos y herramientas de trabajo queda exclusivamente vinculado a la prestación de servicios, no estando autorizada su utilización para fines o actividades particulares.

Adicionalmente a la dotación de medios, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad de 2 euros diarios por la prestación de teletrabajo en jornada completa, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de prestación efectiva de servicios en régimen de teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo o extinga su relación laboral con la Empresa deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición, en el centro de trabajo al que estuviera adscrita.

6. Seguridad y salud laboral.

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021 será prevalentemente a distancia.

7. Derechos individuales, colectivos y sindicales:

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 42. *Desconexión digital.*

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas o propios de la persona trabajadora para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a

permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificadas estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo. La conexión voluntaria de la persona trabajadora no conllevará responsabilidades de las Empresas.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos de fuerza mayor, que supongan un grave riesgo, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio hacia los trabajadores o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. La no atención de las comunicaciones fuera de la jornada laboral, vulnerando por tanto el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, no podrá ser justificativo de ninguna medida disciplinaria.

5. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en consecuencia se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den causas justificadas.

6. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Promover que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

- Incorporar la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

7. Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

8. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se establecerán protocolos de actuación, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

CAPÍTULO IX

Incapacidad temporal y beneficios sociales

Artículo 43. *Complemento por incapacidad temporal y observatorio sobre absentismo.*

1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se mantendrán sin modificación alguna los regímenes de abono de complemento de la prestación de Incapacidad Temporal que vengán aplicando las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a la fecha de firma del presente convenio.

2. Se constituirá un observatorio de análisis y debate por las partes firmantes para estudiar las causas del absentismo y las posibles medidas que puedan adoptarse en el ámbito organizativo, de prevención de riesgos laborales y de cualquier otra índole para avanzar en una mejora de las tasas actuales.

Artículo 44. *Seguro colectivo.*

Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas a concertar un seguro que cubra las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, derivadas de accidente laboral o contingencia profesional, cuyo capital asegurado no podrá ser inferior a 30.000 euros.

Artículo 45. *Uniforme.*

Las empresas que impongan política de uniformidad a su personal deberán proporcionar las prendas necesarias, así como garantizar su reposición, de conformidad con las políticas o acuerdos colectivos aplicables en cada empresa. En el supuesto de no proporcionar dichas prendas, la empresa deberá abonar una compensación.

Artículo 46. *Descuento en compras.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán implantar políticas de descuentos en compras de productos de la propia empresa o marca comercial para las personas trabajadoras que presten servicios en la misma.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud

Artículo 47. *Introducción.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este convenio y de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad que corresponde a la dirección de la empresa, los órganos de representación legal de las personas trabajadoras tendrán las competencias que en esta materia les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en ejercicio de los derechos y deberes que les son propios velarán por evitar una incidencia negativa de los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones, en las condiciones de trabajo y la salud del personal.

Artículo 48. *Evaluación de riesgos.*

A efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos, las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio tendrán en cuenta especialmente aquellos factores de riesgo que se deriven de la tarea que realizan las personas trabajadoras.

En este sentido la evaluación se realizará conforme a la legislación aplicable y guías técnicas específicas.

Asimismo, se prestará especial atención a los riesgos que pudieran derivarse del sistema organizativo de las empresas y los aspectos psicosociales del trabajo, aplicando para su evaluación metodologías acordes con la normativa aplicable y técnicamente válidas.

En la identificación y evaluación de riesgos se contemplará en cualquier caso la exposición a los mismos que puedan tener las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, identificando de manera clara los puestos de trabajo susceptibles de ser considerados de riesgo en dichas situaciones, con las correspondientes medidas preventivas. Asimismo, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la identificación y evaluación de riesgos.

Artículo 49. *Vigilancia de la salud.*

El personal afectado por el ámbito de este acuerdo se podrá someter, con carácter generalmente voluntario –salvo las excepciones previstas legal o reglamentariamente– para la persona trabajadora, a reconocimientos médicos correspondientes por cuenta de la empresa, que se harán conforme a los criterios que recoge el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

En consecuencia, la vigilancia de la salud se abordará en cada empresa como parte fundamental de la actividad preventiva y sus resultados relativos a las limitaciones detectadas se analizarán para proponer las consiguientes medidas preventivas.

Artículo 50. *Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.*

Las partes podrán desarrollar los derechos de información y consulta de las delegadas y delegados de prevención previstos en la normativa, en lo que respecta a las funciones y actividades a ejercer por la Mutua dentro de las empresas, que inciden directamente en la prevención, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

A tal fin, se establece que la elección de mutua, renovación de contrato, incorporación de nuevas funciones o cesión de la prestación económica por contingencia común deberá ser informada previamente en la representación legal de las personas trabajadoras, de conformidad con los derechos de información y consulta legalmente establecidos.

Artículo 51. *Acoso psicológico en el trabajo.*

Las partes firmantes reconocen la gravedad de los daños psíquicos que posibles situaciones de acoso psicológico pueden provocar en las personas trabajadoras, y la necesidad de evitar que estas conductas se desarrollen en el seno de las empresas afectadas por el presente convenio. Es por ello que manifiestan tolerancia cero ante cualquier tipo de actuación acosadora.

Las empresas adoptarán las medidas que sean necesarias para prevenir el acoso laboral y lograr un ambiente de trabajo seguro, libre de cualquier tipo de acoso, fomentando una cultura de respeto y empatía.

Artículo 52. *Violencia externa.*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes del problema que supone la violencia de terceros en los lugares de trabajo, especialmente en aquellos con atención directa al público. Por ello, las empresas contemplarán estas situaciones en las evaluaciones de riesgos laborales y adoptarán medidas orientadas a prevenir y gestionar situaciones de violencia externa.

CAPÍTULO XI

Formación

Artículo 53. *Formación profesional.*

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo tienen presente la relevancia del nivel de cualificación profesional de las personas trabajadoras en cuanto a la competitividad del sector. Además, reconocen que la formación profesional a todos los niveles de las personas trabajadoras contribuye a la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a su promoción profesional y personal.

La formación profesional constituye en consecuencia un objetivo compartido por empresas y personas trabajadoras y, por ello, de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicales del sector, en el marco de la negociación colectiva.

Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este convenio colectivo, la política formativa en el sector se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de las plantillas, satisfaciendo las necesidades de formación profesional del personal en el seno de las empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones que les permitan una mejor adaptabilidad a los cambios que se producen en el sector.

b) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

c) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles, estableciendo mecanismos que garanticen el acceso a la formación con igualdad de oportunidades, especialmente entre las personas con mayores dificultades de participación.

d) Establecimiento de ámbitos de diálogo estable en esta materia en los diferentes niveles de negociación que garantiza una mayor calidad de la formación y adecuación a los objetivos que acuerdan las partes.

e) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

f) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

g) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente convenio colectivo, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

Artículo 54. *Comisión Paritaria Sectorial de formación.*

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del Sector, y para dar respuesta a las previsiones de la legislación vigente en materia de formación profesional y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora en la materia se constituye en el marco del presente convenio colectivo una Comisión Paritaria Sectorial de Formación de la que se realizará su correspondiente reglamento de funcionamiento.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral establece en su artículo 26.1 que en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia. Estas Estructuras Paritarias podrán agruparse en sectores afines conforme al mapa sectorial

aprobado por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Según la disposición transitoria segunda del Real Decreto 694/2017 que desarrolla la Ley 30/2015, en tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas se mantendrán las actuales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales.

2. Esta Comisión queda compuesta por 6 representantes de las organizaciones sindicales y 6 representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este convenio colectivo. La asistencia a las reuniones de la comisión será considerada tiempo efectivo de trabajo.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones, uno por cada organización sindical u organización empresarial.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en su caso, por unanimidad.

3. Las funciones principales de esta Comisión Paritaria Sectorial de Formación serán las siguientes:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales y su vinculación con el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional así como clasificación ESCO.

b) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

c) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadoras/es de sectores en declive.

d) Impulsar la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

e) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos desde las diferentes administraciones, en especial con los Centros de Referencia Nacional.

f) Conocer la formación profesional que se realice en sus respectivos ámbitos tanto en iniciativa estatal o autonómica. Elaboración de memoria anual.

g) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias en materia de formación. Con la finalidad de garantizar el derecho de ambas partes y facilitar la negociación, las mediaciones tendrán carácter obligatorio. Solo podrán ser desatendidas por causas justificadas y, así se decida, por unanimidad de las organizaciones que componen la comisión.

h) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la formación sectorial dirigida a los trabajadores y trabajadoras. Establecimiento del plan de referencia sectorial, así como de itinerarios formativos.

i) Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector.

j) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente. En esta línea, proponer criterios para seleccionar a las entidades de formación, más allá de los establecidos legalmente, con el fin de incrementar la eficacia, eficiencia e impacto de la formación.

k) Realizar seguimiento y control de la contratación realizada en el sector con finalidad formativa regulada en el presente convenio en colaboración con las empresas del sector. Las empresas remitirán semestralmente a la Comisión Paritaria la información consolidada del número de contratos formativos suscritos por la parte empresarial en su conjunto, con duración media, categoría/puesto de trabajo y localidad.

l) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de itinerarios formativos por ocupaciones, las necesidades formativas, especialmente por los cambios derivados por la digitalización y de los procesos de transformación ecológica.

4. Esta Comisión Paritaria podrá operar en el seno de la FUNDAE (o administración encargada de llevar el control de las bonificaciones) o fuera de ella cuando las

cuestiones que se planteen afecten a asuntos relativos a la aplicación del presente convenio colectivo. Cuestiones estas últimas que deberán ser tratadas obligatoriamente por esta comisión cuando se planteen por alguna de las partes.

Artículo 55. *Permisos de formación.*

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

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

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

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

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

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.2 del ET, se establece un preaviso mínimo de tres meses para el ejercicio de los derechos establecidos en el apartado 1 del presente artículo. Además, la persona trabajadora deberá acreditar documentalmente el hecho causante del permiso o, en su caso, adaptación de la jornada. En todo caso, se podrá limitar excepcionalmente el ejercicio o disfrute de estos derechos si afecta gravemente a las necesidades organizativas de la empresa.

3. Las personas trabajadoras podrán solicitar un PIF (permiso individual de formación) para cursar formaciones presenciales o para tutorías presenciales que conduzcan a una titulación o acreditación oficial en los términos establecidos en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

CAPÍTULO XII

Igualdad y no discriminación

Artículo 56. *Igualdad y no discriminación.*

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

2. En particular, las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, cumpliendo todas las obligaciones legales que en cada momento se establezcan.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. Debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o los cuidados.

3. Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal de las empresas afectadas por este convenio, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres e incorporando tal y como determina la propia ley, las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

4. Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 57. *Planes de igualdad.*

Todas las empresas comprendidas en este convenio, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 58. *Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.*

1. La violencia contra las mujeres constituye la manifestación más cruel de la desigualdad de género y la discriminación que sufren las mujeres, de graves consecuencias para el conjunto de la sociedad con efectos perversos para las mujeres, que ven gravemente perjudicada su salud integral y su desarrollo profesional, económico y laboral.

El aislamiento social o la pérdida de ingresos económicos son algunos de los factores que dificultan enormemente afrontar esta situación. Las empresas en estos casos tienen un papel determinante y es por ello que las empresas comprendidas en este convenio velarán por el establecimiento de medidas que, garantizando la seguridad integral de la mujer que sea víctima de violencia de género o de violencia sexual, posibiliten el mantenimiento del empleo.

2. La condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual, mientras se mantenga, se acreditará previa presentación a la empresa de un documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa que en cada momento pueda resultar de aplicación.

Se asegurará un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere.

3. El presente artículo tiene el objetivo de recoger las medidas básicas en esta materia, que podrán ser ampliadas en el ámbito de cada empresa, todas ellas sin perjuicio de otras que legalmente sean establecidas:

a) Establecer flexibilidad en la jornada, turnos y horarios, facilitando la adaptación de sus condiciones de trabajo a sus circunstancias personales y familiares para hacer efectivo su derecho a la protección social integral.

b) Las víctimas de violencia de género o de violencia sexual tendrán prioridad ante la solicitud de un cambio de provincia debiendo la empresa facilitar a la trabajadora que pueda llevarse a cabo a fin de garantizar el mantenimiento del empleo y su protección.

c) No se considerarán faltas de asistencia al trabajo o faltas de puntualidad ni conllevarán el descuento de salario, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o violencia sexual, incluidas las que estén dirigidas a menores a cargo de las trabajadoras, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.

d) Las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer ella misma o menores a cargo que convivan con ella, por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación.

e) Protección frente al despido según la normativa legal incluidas las extinciones de la relación laboral de carácter colectivo.

CAPÍTULO XIII

LGTBI

Artículo 59. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

I. Objetivo general.

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, las empresas afectadas por el presente convenio deben considerar medidas planificadas de carácter transversal, así como la implantación de un protocolo frente al acoso y violencia de las personas LGTBI.

Las partes han negociado la regulación contenida en este precepto sobre la base de la regulación vigente en la fecha de entrada en vigor del presente convenio. No obstante, si en el futuro se produjese alguna modificación normativa en esta materia, las partes se comprometen a reunirse para abordar las modificaciones que sean necesarias sobre este artículo para adaptarse a lo estrictamente exigido legal o reglamentariamente en cada momento.

II. Igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio y que cumplan los requisitos establecidos por la normativa vigente en cada momento para tener obligación de adoptar las medidas en esta materia:

a) Fomentarán la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.

b) Promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

c) Facilitarán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

d) Garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo aplicables al colectivo LGTBI.

III. Áreas de actuación y medidas específicas.

a) Acceso al empleo.

En los procesos de selección y de contratación se seguirán criterios claros y concretos para garantizar la prioridad de la formación o idoneidad de la persona

candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

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

b) Clasificación y promoción profesional.

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

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

c) Formación y sensibilización y lenguaje.

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

Se dispondrá lo necesario para garantizar la formación necesaria para toda la plantilla, con especial énfasis en las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos y aquellas personas con responsabilidades sobre equipos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

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

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

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

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

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

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

e) Permisos y beneficios sociales.

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

Los permisos retribuidos y beneficios sociales serán inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad familiar.

f) Régimen disciplinario.

Serán causa de sanción disciplinaria los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras conforme a lo establecido en los artículos 64, apartados 16 y 17, y 64, apartado 24, del presente convenio: el acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

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

De conformidad con el mandato del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las empresas afectadas por este convenio y que cumplan los requisitos establecidos por la normativa vigente en cada momento para tener obligación de hacerlo, deben implantar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

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

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

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

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

3. Principios rectores y garantías del procedimiento. El procedimiento deberá ser ágil y la resolución no incurrirá en demoras indebidas con los plazos que se establezcan en cada caso. Se desarrollará con respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas. Se garantiza la confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento, quienes se abstendrán de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas. Durante el procedimiento se garantizará la imparcialidad y un trato justo para las personas afectadas.

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

4. Medidas preventivas.

4.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso LGTBI. El procedimiento frente al acoso LGTBI refleja el compromiso de las empresas a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características

sexuales, quedando expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Tutela.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Apreciando la concurrencia de indicios de acoso.
- No apreciando la concurrencia de indicios de acoso, ni de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral.
- No apreciando indicios de acoso, pero sí de una situación de conflicto, violencia o incumplimiento laboral.

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

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

- Cuando el informe de la comisión instructora concluya apreciando evidencias de la existencia de una situación de acoso, la dirección de la empresa instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, adoptando, en su caso,

medidas correctoras y, si procediese, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

– Cuando el informe de la comisión instructora concluya considerando que no concurren en el caso evidencias de una situación de acoso, se procederá desde la dirección de la empresa a archivar la denuncia, dando por concluido el procedimiento.

– Cuando el informe de la comisión instructora finalizase sin apreciar evidencias de la existencia de una situación de acoso, pero sí de alguna otra situación de conflicto que requiriese de la actuación de la empresa, se adoptarán desde la dirección de la empresa las medidas correctoras pertinentes que, de resultar conveniente, podrán ir acompañadas de la correspondiente sanción al presunto incumplidor o instigador del conflicto laboral.

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

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

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 60. *Criterios generales.*

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La enumeración no es exhaustiva, de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

Artículo 61. *Audiencia previa.*

En cumplimiento de la interpretación introducida por la sentencia 1250/2024, del TS, de 18 de noviembre de 2024, sobre la aplicación de lo dispuesto en el artículo 7 del convenio de OIT núm. 158, de 22 de junio de 1982, y sin perjuicio del cumplimiento del resto de obligaciones establecidas en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, en caso de despido disciplinario, está obligada a informar a la persona trabajadora de los hechos que se le imputan y de su posible calificación jurídica con carácter previo a la comunicación de la carta de despido, para darle la oportunidad de contestar a las imputaciones.

La empresa debe llevar a cabo esta información por medio del procedimiento que habitualmente se utilice en la comunicación entre la empresa y su plantilla laboral.

Recibida la información, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de cuarenta y ocho horas para contestar a dicho escrito, por la vía que estime conveniente, incluida a través de la representación sindical o unitaria de las personas trabajadoras. Durante este plazo de cuarenta y ocho horas, la persona trabajadora seguirá prestando servicios de forma habitual, salvo que la empresa considere lo contrario, en cuyo caso, le comunicará que esos dos días se consideren como de permiso retribuido. En este caso, la empresa puede considerar la aplicación de determinadas medidas, como, por ejemplo, suspensión del acceso al centro de trabajo o al correo electrónico corporativo, o la devolución temporal de herramientas de trabajo.

Finalizado este plazo, la empresa deberá tomar la decisión de continuar con el procedimiento del despido o cualquiera otra que considere.

Artículo 62. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas, en cuyo caso se calificará como falta grave.
2. No notificar con carácter previo, o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.
3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por un periodo o periodos breves de tiempo o adelantar la conclusión de la jornada establecida, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico, en cuyo caso se considerará falta grave.
4. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
5. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiesen sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.
7. No comunicar en tiempo y forma los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o la Administración Tributaria, siempre que no produzcan perjuicio a la empresa.
8. Discutir con compañeros o compañeras de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.
9. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la prestación del servicio. Podrá ser considerada falta grave cuando tal conducta haya afectado negativamente al mismo.
10. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
11. La falta de aseo durante el trabajo.
12. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
13. Uso del teléfono móvil durante la jornada laboral salvo autorización de la empresa o situación de emergencia.

Artículo 63. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio de la actividad ordinaria.
2. La ausencia al trabajo sin causa justificada de un día en un periodo de treinta días. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerará como falta muy grave.
3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos siempre que de estas ausencias se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico.

4. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros o compañeras de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya hubiese mediado advertencia anterior por parte de la empresa. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

5. Incumplir órdenes o instrucciones en la prestación de servicios. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.

6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa o suponga un impacto negativo a efectos económicos o materiales.

7. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de prestación de servicio y forma de efectuarlo, y/o no cumplimentar los partes de trabajo u otros requerimientos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción previa. Tendrá la misma consideración cambiar con otra persona trabajadora el turno de trabajo, sin la aprobación previa del responsable del centro o del departamento correspondiente e incumplir con la obligación de registro diario de jornada.

8. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

10. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales, mobiliario o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

11. Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras o utilizar un lenguaje, tono o actitud inapropiada en presencia del público, de otras personas trabajadoras o de proveedores, o que trasciendan a estas/os. Tendrá la misma consideración mostrar una conducta maleducada u ofensiva hacia el personal o la clientela. Dicha conducta tendrá la consideración de falta muy grave cuando se trate de insultos u ofensas verbales o dichas discusiones se produzcan de forma reiterada.

12. Cualquier manifestación verbal o publicación realizada por la persona trabajadora en redes sociales que suponga un perjuicio reputacional para la compañía. En caso de que implique un grave perjuicio económico o reputacional podrá ser considerado como falta muy grave.

13. La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad profesional y laboral para la que está contratada y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización además resulte abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida la no utilización de los medios y equipos de protección individual; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otras personas trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales inobservancias y/o imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción. Igualmente, dicha conducta tendrá la consideración de falta muy grave cuando implique un grave riesgo para la integridad física ya sea para la propia persona, para sus compañeros, para terceras personas o medios de la empresa.

16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de noventa días y habiendo mediado advertencia o sanción.

17. Permitir el acceso y la permanencia en las instalaciones de la empresa, a cualquier persona ajena sin autorización expresa y previa del superior.

Artículo 64. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin causa justificada más de un día en un periodo de treinta días.

2. Fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta.

Las partes entienden que puede ser considerado fraude la manipulación del resultado de los inventarios, la manipulación de las operaciones propias del terminal de caja incumpliendo los manuales operativos o instrucciones establecidos por la empresa sobre la compra de productos o gestión de caja de la tienda o precio de los productos a la venta, la realización de compras personales en horario de trabajo cuando estuviere prohibido a la persona trabajadora y la utilización de las tarjetas de cliente o fidelización en beneficio propio o de terceros, adjudicándose o adjudicando compras y/o descuentos u otros beneficios a personas a las que no correspondieran, quitar u ocultar de la venta, productos a la espera de la bajada de su precio de venta para beneficiarse la persona trabajadora o beneficiar a un tercero, la reserva de productos cuando estuviera prohibido a la persona trabajadora y la manipulación de los sistemas instalados por la empresa para el control de asistencia de clientes así como de los sistemas anti hurto o sistemas CCTV (así como el visionado no autorizado de imágenes CCTV).

3. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, incluida la aceptación de regalos o recompensas de terceros aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.

4. Apropiarse de productos o muestras promocionales, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El autoconsumo de productos de la empresa en el centro de trabajo que no hayan sido previamente abonados podrá ser sancionado como grave o muy grave en función de las circunstancias concurrentes en el hecho.

6. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa o fuera del mismo si, en este último caso, se estuviesen prestando servicios, sea cual fuere el objeto o el importe.

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella el registro de jornada, así como facilitar la clave de acceso individual a otra persona. Dicho incumplimiento conllevará la correspondiente sanción para ambas personas trabajadoras implicadas.

8. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos, así como transgredir las normas de seguridad informática o confidencialidad de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás personas trabajadoras, proveedores, clientes y público en general.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

12. Provocar u originar frecuentes riñas con las demás personas trabajadoras.

13. La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando la persona trabajadora en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena.

14. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a los que las personas trabajadoras hayan sido informadas y formadas.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

16. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

17. El acoso moral, sexual o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación o identidad sexual, género, expresión de género, características sexuales, razón de lengua o ideas políticas, a cualquier persona trabajadora de la empresa o de las empresas proveedoras.

18. La utilización con fines particulares ajenos a la prestación de servicios de los equipos informáticos, terminales móviles, el correo electrónico y la navegación por Internet. Tendrán esta consideración, entre otros, la reproducción de contenidos ajenos a la prestación laboral durante la jornada de trabajo.

19. El acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad de los bienes de la empresa, o bien utilizando credenciales de otra persona trabajadora.

20. La cesión de las credenciales o códigos que la empresa entrega para los accesos a los sistemas de alarma de las tiendas, que tienen carácter absolutamente personal y confidencial.

21. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

22. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, a no ser que exista autorización.

23. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o comercial o a la imagen de la empresa.

24. Cualquier comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras.

Artículo 65. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves:

Pérdida del grupo o nivel profesional, sin perjuicio de poder volver a ascender de grupo.

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Despido disciplinario.

Artículo 66. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En las faltas señaladas en este capítulo que se definan por reiteración de impuntualidad, ausencias o abandono injustificado del puesto en un periodo concreto, el *dies a quo* de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de comisión de la última falta.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales

Artículo 67. *Comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales.*

1. Se entenderá por representantes legales de las personas trabajadoras a los miembros de los comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

A los efectos de lo establecido en el presente convenio, las referencias a los representantes legales de las personas trabajadoras comprenden tanto los de carácter unitario como, en su caso, la representación sindical legalmente constituida, en los términos, requisitos y límites previstos en la normativa aplicable.

2. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras, en el ámbito que corresponda, sobre las siguientes materias:

- a) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo cuando puedan tener incidencia relevante en las condiciones laborales.
- b) La identificación general de los sistemas de algoritmos y/o inteligencia artificial utilizados, aplicados o previstos con incidencia relevante en las condiciones laborales.
- c) Las operaciones de fusión, absorción o modificación de la forma jurídica de la empresa cuando puedan tener incidencia en el volumen de empleo.
- d) Los modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice la empresa, en los términos previstos legalmente.
- e) La información estadística, con la periodicidad legalmente prevista y en términos agregados, sobre absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimientos de ingresos y ceses, y ascensos.
- f) La información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- g) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- h) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad y competitividad en la empresa.

Los miembros de la representación de las personas trabajadoras observarán deber de sigilo profesional y confidencialidad respecto de la información que les sea comunicada con carácter reservado, incluso después de cesar en sus funciones. Dicha información solo podrá utilizarse para el ejercicio de las funciones representativas legalmente reconocidas, quedando prohibida su difusión, reproducción o comunicación a terceros cuando afecte a secretos empresariales, información técnica, organizativa, económica o comercial, protección de datos, seguridad de sistemas o información confidencial de proveedores.

3. Asimismo, se reconocen las siguientes garantías a los representantes legales de las personas trabajadoras:

a) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus funciones representativas. En el caso que tengan parte de su retribución integrada por comisiones ordinarias sobre ventas directamente vinculadas a su actividad personal, la utilización de sus horas de crédito horario no podrá comportar merma retributiva por tal concepto.

b) Sin rebasar el crédito horario máximo legal, podrán ser utilizadas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales a fin de atender a la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades. La asistencia a dichas acciones formativas no generará crédito horario adicional, compensación económica, dietas, gastos de desplazamiento ni derecho retributivo distinto del correspondiente al crédito horario debidamente utilizado.

c) En caso de cierre de centro de trabajo, los representantes legales de las personas trabajadoras, cuando no exista en la nueva empresa o centro de trabajo, representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción.

Artículo 68. *Sindicatos y secciones sindicales de empresa.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo ratifican una vez más por las presentes estipulaciones, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los derechos que se reconocen a las organizaciones sindicales firmantes del convenio son reconocidos como instrumento de gestión de lo pactado en el mismo.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/las trabajadores/as y las empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley a la representación legal de las personas trabajadoras. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 69. *Comité intercentros.*

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se podrá constituir un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal.

La designación de miembro de comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del comité intercentros.

3. El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 47, 47.Bis 51, 64 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo.

Asimismo, el Comité Intercentros de forma específica asume las competencias de negociación de los Planes de Igualdad en la empresa en el que estuviese constituido de conformidad con lo establecido el Real Decreto 901/2020.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

Artículo 70. *Acción sindical.*

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa: (i) constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato; (ii) celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa; y (iii) recibir la información que le remita su sindicato, todo ello en los términos previstos legalmente.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical tendrán los siguientes derechos:

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

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

- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 71. *Acumulación y gestión de las horas sindicales.*

1. El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales, serán acumulables por periodos mensuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado.

2. La gestión de esta acumulación de crédito horario corresponderá a las organizaciones sindicales.

El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará mensualmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del comité, delegados/as de personal y delegados/as sindicales.

3. En el caso de que la acumulación de horas sindicales de algún miembro de comité de empresa, delegado/a de personal o delegado/a sindical suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada ordinaria, la organización sindical deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

4. El uso de las horas sindicales se notificará con el mayor plazo de preaviso posible a la empresa al objeto de planificar la ausencia de la persona trabajadora.

Artículo 72. *Crédito horario para la Comisión Paritaria Sectorial.*

Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de la Comisión Paritaria Sectorial regulada en el artículo 73, las organizaciones sindicales firmantes, con la finalidad de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, tendrán derecho a disponer de un volumen total de horas de crédito sindical equivalente a 8 personas liberadas, que podrán utilizar los representantes de las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio designados por cada sindicato firmante. Dicho crédito horario total se distribuirá entre los sindicatos firmantes en función de su representatividad.

Dichas personas tendrán derecho a percibir de la empresa sus gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención, debidamente justificados para asistir a las reuniones de gestión del convenio.

CAPÍTULO XVI

Comisión Paritaria e inaplicación de convenio

Artículo 73. *Comisión Paritaria.*

1. Funciones.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente convenio para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y, específicamente, las siguientes:

a) De aquellas cuestiones que a petición de parte y siendo de interés general, se deriven de la aplicación del convenio y de la interpretación de sus cláusulas.

b) De las funciones de conciliación, mediación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, así lo soliciten.

c) Pronunciamiento en las discrepancias que le sean sometidas por cualquiera de las partes en relación con la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, según lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los trabajadores cuando aquellas no hayan alcanzado acuerdo durante el período de consultas.

d) Aprobar los reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.

e) Cuantas otras funciones le correspondan en aplicación del convenio o de las leyes vigentes.

f) La resolución de conflictos derivados de la concurrencia de convenios con carácter previo al inicio de cualquier proceso de impugnación, siendo un requisito previo y necesario para el inicio de cualquier proceso o impugnación, en el cual el procedimiento judicial que se hubiese incoado, quedaría afectado de defecto procesal por inexistencia de sometimiento previo a la resolución que dicte la comisión Paritaria.

2. Composición y funcionamiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por 16 vocales, 8 por la representación empresarial y 8 por las organizaciones sindicales firmantes del convenio, en función de su representatividad.

La Comisión Paritaria será gestionada por su secretaría, la cual tendrá como funciones principales el registro de las consultas, el requerimiento de información a cualquiera de las partes interesadas, el traslado de información a todos los miembros de la Comisión, la redacción, custodia y publicidad de las actas que se levanten de sus sesiones, certificación de sus acuerdos y, en general, de todos los trámites administrativos y de cualquier orden implícitos a las funciones de la Comisión o todos aquellos que sus miembros le encomienden. La secretaría de la Comisión Paritaria llevará un libro de registro de todos los documentos que ingresen en su ámbito y mantendrá los archivos físicos por un período de cinco años.

Con carácter ordinario y para tratar las consultas a las que se refiere el apartado 1, punto a) del presente artículo, la Comisión Paritaria se reunirá una vez al semestre o cuando el volumen de las consultas que se hayan registrado en su secretaría así lo aconseje. En relación con aquellas funciones para cuya realización se establezcan plazos concretos se estará a lo dispuesto legal o convencionalmente sobre los mismos.

Los acuerdos deberán alcanzarse por mayoría de la representación empresarial y sindical, en caso contrario se resolverá la consulta con la expresión «sin acuerdo», sin realizar manifestaciones o pronunciamientos de parte. En ambos supuestos se le dará traslado y conocimiento de su pronunciamiento a las partes interesadas en el plazo máximo de quince días desde que la sesión de la Comisión Paritaria tuvo lugar.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar la creación de una o varias subcomisiones estables para la adecuada gestión de las cuestiones interpretativas que se vayan suscitando a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 74. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

1. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la adopción de la o las medidas, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo desarrollo de un período de consultas.

2. La solicitud de inaplicación deberá ser comunicada previamente a la Comisión Paritaria de este convenio la cual, si así se solicita expresamente, podrá ejercer funciones de asesoramiento de las partes en la empresa. La comunicación deberá ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida. Tales causas deberán ser acreditadas documentalmente.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquel sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. En caso de acuerdo en la empresa o solución arbitral, respecto de la inaplicación del convenio colectivo, dado el carácter legalmente transitorio de la misma, cualquiera de las partes puede plantear la revisión de las medidas de inaplicación en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma. Esta iniciativa de revisión deberá comunicarse previamente a la Comisión Paritaria, así como el resultado final, con el mismo objeto y procedimiento que en la inaplicación inicial.

4. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria 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 Paritaria

o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del SIMA. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

5. Si persistiese el desacuerdo entre las partes tras haber recurrido a los indicados procedimientos de conciliación y mediación, se estará a lo previsto en las disposiciones legales aplicables y vigentes.

CAPÍTULO XVII

Jubilación

Artículo 75. *Jubilación parcial.*

1. Al amparo del artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social y del artículo 12.6 del ET, se reconoce a las personas trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre un mínimo del 25% y el máximo legalmente previsto en cada momento, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad. Cuando las personas trabajadoras soliciten el máximo legalmente previsto, las empresas estarán obligadas a conceder la jubilación parcial y la consiguiente reducción de la jornada.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con vistas a alcanzar un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, responderá en un plazo máximo de treinta días.

3. Cuando las personas trabajadoras soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, las partes podrán acordar que el porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumule en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Artículo 76. *Jubilación forzosa.*

1. De conformidad con lo previsto en la disposición adicional décima del ET y al objeto de favorecer el relevo generacional en el sector, se dispone expresamente que, una vez la persona trabajadora alcance la edad igual o superior a 68 años, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

A) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo debe cumplir con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

B) La medida debe estar vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora en la empresa. Se podrá anticipar dicha contratación al momento de la extinción, por motivos organizativos o por la especialización que requiera el puesto de trabajo a sustituir.

2. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

3. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo en virtud de lo previsto en este precepto, la empresa deberá comunicar por escrito, con al menos quince días de antelación, tanto a la persona trabajadora afectada como a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, si existiese, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVIII

Catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 77. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

1. Objeto.

Este Plan tiene por objeto conseguir la protección de las personas trabajadoras que puedan resultar afectadas con motivo de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, en atención a lo establecido en el artículo 37.3.g) y el artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ámbito de aplicación.

Este Plan de actuación en el supuesto de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos se aplicará en todos los establecimientos, bajo el ámbito de aplicación del presente convenio, siempre a efectos de protección de las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios dentro del ámbito de dicho acuerdo estatal.

3. Definiciones.

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) define un fenómeno meteorológico adverso (FMA) como cualquier evento atmosférico capaz de causar, directa o indirectamente, daños a personas o bienes materiales. Además, se considera FMA a cualquier fenómeno meteorológico que pueda alterar significativamente la actividad humana en un área determinada.

AEMET identifica y emite avisos para diversos fenómenos meteorológicos adversos, que son plenamente asumidos por el presente Protocolo.

Para cada uno de estos fenómenos, AEMET establece umbrales específicos que determinan la emisión de avisos de diferentes niveles: amarillo, naranja y rojo, según la intensidad y el riesgo asociado.

Es importante destacar que la definición y clasificación de estos fenómenos pueden variar según la región y las condiciones climáticas específicas. Por ello, AEMET adapta sus criterios y umbrales a las características particulares de cada zona para garantizar una información precisa y útil para la población.

4. Factores de riesgo.

4.1 Factores relacionados con la ubicación del lugar de trabajo.

Que el centro de trabajo esté ubicado en una zona que favorezca el agravamiento de las consecuencias derivadas de los FMA así, por ejemplo, en una zona potencialmente inundable.

4.2 Niveles de riesgo que pudieran desencadenar catástrofes.

Con la finalidad de ofrecer la información más adecuada posible y en atención a lo establecido en los criterios europeos comunes, la AEMET (www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos) contempla cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de

determinados umbrales. Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles son los siguientes:

Nivel de riesgo*	Nivel de actuación	Recomendaciones
Verde	No existe ningún riesgo meteorológico.	
Amarillo	No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta.	Esté atento/a. Manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.
Naranja	Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).	Esté Preparado/a. Tome precauciones y manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.
Rojo	El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).	Tome medidas preventivas y actúe según las indicaciones de las autoridades. manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. no viaje salvo que sea estrictamente necesario.

*Fuente: AEMET.

5. Medidas preventivas.

En el presente apartado se abordan las medidas preventivas que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, han de adoptarse, con carácter general y atendiendo a la naturaleza y nivel de intensidad del FMA que pueda producirse, las circunstancias concretas de cada centro de trabajo y las posibles limitaciones de movilidad y recomendaciones o instrucciones emitidas por las autoridades competentes. Son las siguientes:

- Procedimientos o medidas de actuación y emergencia que serán objeto de determinación en cada empresa, incluyendo medidas de evacuación de los centros de trabajo.
- Canales de comunicación interna para que todas las personas trabajadoras afectadas reciban información durante la emergencia.
- Una vez finalizado el FMA, se deberán revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto a equipos eléctricos o acumulada en falsos techos, etc.).
- Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, se adoptarán medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con FMA, incluyendo temperaturas extremas. Dichas medidas se derivarán de la evaluación

de riesgos laborales de cada centro de trabajo, atendiendo, además de a los fenómenos mencionados, a las características de las tareas que se desarrollen y las características personales o el estado biológico conocido de las personas trabajadoras.

6. Medidas a adoptar después de la catástrofe o FMA.

En el presente apartado se abordan las medidas preventivas que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, pueden adoptarse después de la catástrofe o FMA:

- Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.
- Ventilar las áreas afectadas.
- No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado de que los mismos están secos.
- Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán las medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de volver a ser utilizadas.
- Se revisarán las condiciones generales del centro de trabajo para asegurarse de que no existan otros objetos que hayan quedado débiles y se puedan caer, tales como ramas de árboles, postes, transformadores, etc.
- Durante las tareas de limpieza, revisión o recuperación de la actividad, deberán adoptarse las medidas preventivas y de protección adecuadas en función de los riesgos existentes.
- Tras un fenómeno meteorológico adverso, se valorará la necesidad de revisar las condiciones preventivas del centro de trabajo, con la participación de las áreas técnicas y preventivas que correspondan.
- Las empresas podrán facilitar medidas de apoyo a las personas trabajadoras afectadas por estas situaciones, respetando en todo caso la confidencialidad y voluntariedad correspondientes.
- Con carácter previo a la reanudación de la actividad, las empresas verificarán que las condiciones del centro de trabajo no suponen un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

7. Recomendaciones.

En el presente apartado se abordan las recomendaciones que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, han de tenerse en cuenta cuando acaezca un FMA, dándose prioridad a aquellas relacionadas con los desplazamientos en vehículo. Son las siguientes:

- Es importante informarse periódicamente de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento a las indicaciones que vaya dando la autoridad competente.
- Durante la presencia de fenómenos meteorológicos adversos se evitará la realización de trabajos en el exterior que pueden verse afectados.
- En caso de desplazamientos en vehículo, se extremarán las precauciones.

Disposición adicional primera. *Criterio para la determinación del número de personas trabajadoras por tienda.*

A efectos de la determinación de las personas trabajadoras de cada tienda a la que se hace referencia en el articulado del presente convenio, se tomará el promedio de personas trabajadoras equivalentes a tiempo completo en el año anterior (FTEs), computando únicamente las horas de trabajo efectivo realizadas en la tienda.

Disposición adicional segunda. *Jornadas especiales y fiestas de carácter local, institucional, social o religioso.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se respetarán los regímenes de jornadas especiales actualmente de aplicación que puedan existir en determinados convenios colectivos de ámbitos territoriales inferiores y convenios colectivos de

empresa, para celebrar fiestas de carácter local, institucional, social o religioso (Nochebuena, Nochevieja, Reyes, Sábado Santo, sábados tarde, etc.).

Disposición adicional tercera. *Premios de vinculación y jubilación.*

Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del convenio, tengan una expectativa de percibir un premio de vinculación, jubilación o cualquier otro premio que establezca el devengo de una cantidad económica como consecuencia de la extinción del contrato a una determinada edad o de alcanzar determinados periodos de prestación de servicios, la mantendrán a título de condición personal en los términos establecidos en el momento de firma del presente convenio mientras se mantenga vigente el contrato de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio crearán un observatorio para la evaluación y estudio, en el ámbito sectorial estatal, sobre la posible promoción de un plan de pensiones de empleo para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que, en su caso, pudiera integrar los derechos derivados de dichos premios de vinculación y jubilación.

Disposición transitoria primera. *Aplicación progresiva de la garantía mínima de contratación a tiempo parcial.*

La garantía prevista en el artículo 15.8 del presente convenio colectivo se aplicará de forma progresiva, durante el año 2027, a los contratos de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, teniendo preferencia para alcanzar dicha garantía antes de la realización de nuevas contrataciones a tiempo parcial, de tal manera que desde el 1 de enero de 2028 será de plena aplicación para los referidos contratos. Los nuevos contratos de trabajo que se suscriban desde el 1 de enero de 2027 se regirán por lo previsto en el artículo 15.8 del presente convenio colectivo en su integridad. Esta garantía no se aplicará cuando la persona trabajadora comunique a la empresa su intención de mantener el número de horas de su contrato vigente.

Como excepción, en aquellos contratos a tiempo parcial vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo cuya jornada contratada sea inferior a veinticuatro horas semanales de promedio en cómputo anual y la distribución de la jornada se concentre en tres días a la semana de prestación de servicios no comprendidos exclusivamente entre jueves y lunes, no resultará de aplicación lo previsto en el artículo 15.8 del presente convenio colectivo. Con anterioridad a la suscripción de nuevos contratos de trabajo a tiempo parcial, la empresa tendrá que ofrecer a las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial por debajo de veinticuatro horas semanales de promedio en cómputo anual la posibilidad de incrementar su jornada para alcanzar la garantía del artículo 15.8 del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación progresiva de la garantía de descanso semanal.*

1. La garantía de descanso semanal prevista en el artículo 21.2 del presente convenio colectivo se aplicará progresivamente de forma que el número de fines de semana de descanso en los que se comprenden el sábado y el domingo por año completo trabajado será de ocho al año en 2026 y diez en el año 2027, prorrateándose los periodos inferiores de prestación efectiva de servicios. Se exceptúan de este régimen de garantía de descansos en fin de semana los contratos celebrados para prestar servicios tres o menos días a la semana de promedio en cómputo anual, así como festivos.

2. La garantía de fines de semana para el año 2026 se aplicará de forma proporcional a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria tercera. *Aplicación progresiva del plus de domingos y festivos.*

1. El plus de domingos y festivos previsto en el artículo 32 del presente convenio colectivo se aplicará progresivamente de la siguiente forma durante la vigencia ordinaria del convenio colectivo:

Año	Domingos - Euros	Festivos - Euros
2026	45 (5,62 euros/hora)	70 (8,75 euros/hora)
2027	50 (6,25 euros/hora)	75 (9,37 euros/hora)

Las cuantías establecidas en la tabla anterior serán de aplicación a las personas trabajadoras que presten servicios en jornada completa en esos días, abonándose proporcionalmente en función de la jornada real realizada.

2. El plus de domingos y festivos para el año 2026 se aplicará a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria cuarta. *Aplicación progresiva de las tablas salariales.*

Si como consecuencia de la sustitución del convenio aplicable la persona trabajadora tuviera derecho a percibir conforme al presente convenio una cuantía salarial fija total y anual superior a la que hubiera tenido derecho a percibir por aplicación de las retribuciones fijas totales y anuales del convenio colectivo de origen en el año anterior al de aplicación del presente convenio, se aplicará el siguiente régimen transitorio de aplicación progresiva de las tablas salariales:

– Si la diferencia en cómputo anual en el primer año de aplicación del presente convenio a la empresa es superior a 800 euros e inferior a 1.600 euros, el salario de las tablas se aplicará de forma progresiva y fraccionada en un 50 % el primer año de vigencia para la empresa y el restante 50 % el segundo año junto con el incremento salarial que resulte de aplicación sobre el salario base hasta alcanzar el salario de las tablas para ese año.

– Si la diferencia en cómputo anual en el primer año de aplicación del presente convenio a la empresa es superior a 1.600 euros, el salario de las tablas se aplicará de forma progresiva y fraccionada en un 40 % en el primer año de vigencia para la empresa, un 40 % el segundo junto con el incremento salarial que resulte de aplicación sobre el salario base de la persona trabajadora y el restante 20 % el tercer año junto con el incremento salarial que resulte de aplicación sobre el salario base hasta alcanzar el salario de las tablas para ese año.

Disposición transitoria quinta. *Aplicación operativa y tecnológica.*

Sin perjuicio de que las condiciones pactadas en el presente convenio se aplicarán desde que corresponda según lo regulado en cada caso, las empresas dispondrán de un periodo de tres a seis meses desde la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado» para realizar las adaptaciones operativas y tecnológicas necesarias que permitan la correcta implantación y gestión de las condiciones reguladas en el convenio.