I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo del sector Comercio en General del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Comercio en General del Principado de Asturias (Expediente C-009/2026 Código 33000245011979), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 29 de abril de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

R E S U E L V O

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

En Oviedo, a 12 de mayo de 2026.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-04015.

Cód. 2026-04015

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a 22 de abril del 2026, se reúne en las instalaciones del UGT en Oviedo, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Comercio en General del Principado de Asturias, con asistencia de la Representación Empresarial de la Unión de Comerciantes del Principado de Asturias y Unión de Comerciantes de Avilés y Comarca y de las Centrales sindicales, UGT, CCOO y USO.

Por la representación empresarial:

Unión de Comerciantes del Principado de Asturias:

- Carmen Moreno Llaneza
- Mario Vigil Pico
- Fernando Clavijo Coello

Unión de Comerciantes de Avilés y Comarca:

- Emilia Criado Martín

Por la representación social:

Comisiones Obreras:

- D.ª Elena Peláez Menéndez
- D.ª Carmen Fernández García
- D. Ignacio Merino García
- D. Aurelio Díaz González
- D. Jesús Juan Domínguez Rueda
- D.ª Olga Ruiz Menéndez (Asesora)
- D.ª Arantxa Carcedo Saavedra (Asesora)

Unión General de Trabajadores:

- D.ª Ana Antuña Bermejo
- D.ª Elena González García
- D.ª Sonia Vidal Álvarez
- D.ª María Suárez Vega
- D.ª Nazaret Torre Carnero
- D.ª Nuria Porras Menéndez
- D.ª Verónica Pulgar Fernández (Asesora)
- D. José Manuel Fernández Álvarez (Asesor)

Unión Sindical Obrera:

- D.ª María Isabel García García
- D. Miguel Rivero García (Asesor)

Ambas, reconociéndose mutua capacidad legal y representatividad suficiente para ello

Acuerdan

Primero.—Aprobar el texto del Convenio Colectivo de Comercio en General del Principado de Asturias para los años 2026-2029.

Segundo.—Habilitar a Eva María Araujo García para que lleve a cabo los trámites de registro y publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

En prueba de conformidad se firma la presente en el lugar y fecha indicada.

Cód. 2026-04015

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

TÍTULO I.—I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El presente convenio será de aplicación para todas las personas trabajadoras de todas aquellas empresas del Principado de Asturias dedicadas a la actividad del comercio en general, tanto de venta minorista como mayorista, como de forma de venta (Online y Offline) o de venta con o sin establecimiento.

Artículo 2.—*Vigencia.*

La duración del presente Convenio colectivo será de cuatro años, comenzando a regir el 1 de enero de 2026 y finalizando el 31 de diciembre de 2029.Este convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 31 de octubre de 2029 comenzando la negociación colectiva, como máximo en el mes de febrero de 2030.

Finalizada la vigencia de este Convenio y hasta tanto no se firme otro nuevo, permanecerán en vigor todas las cláusulas y contenidos del presente.

Artículo 3.—*Absorción y compensación y condiciones más beneficiosas.*

La absorción y compensación salarial en el presente convenio, opera únicamente entre aquellos conceptos salariales que sea homogéneos entre sí, quedando prohibidos expresamente la absorción y compensación entre conceptos salariales y extra salariales.

Las mejoras salariales pactadas en convenio anterior o contrato individual, superiores a la norma mínima, se considerarán condiciones consolidables y quedarán excluidas de la absorción.

Artículo 4.—*Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en las pautas contenidas en el Acuerdo de 6 de marzo de 1996 para la sustitución de la ordenanza de Comercio (BOE 9 de abril de 1996).

TÍTULO II.—RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 5.—*Jornada.*

La jornada laboral anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.770 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a sábado, ambos inclusive.

Durante los meses de enero y febrero se negociará con la representación legal de los trabajadores, y en su defecto con los/as trabajadores/as, el calendario laboral anual, que comprenderá la distribución y ejecución de la jornada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La jornada ordinaria semanal no podrá exceder de 40 horas, considerándose como extraordinarias el exceso de tal cómputo. Para el devengo de este exceso de jornada, las partes y de común acuerdo, establecerán bien la compensación económica de las mismas o el disfrute del descanso compensatorio a tal exceso, que se realizará dentro de las dos semanas siguientes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una copia del registro horario que será entregado por la empresa, como mínimo mensualmente y firmado por ambas partes.

La empresa garantizará y conservará los registros diarios de jornada de cada persona trabajadora durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dando traslado trimestral a la representación legal de los trabajadores/as.

Serán días festivos a todos los efectos, abonables y no recuperables, las tardes de Nochebuena y Nochevieja. Excepcionalmente podrán trabajarse estas tardes siempre que se pongan de acuerdo las empresas con sus trabajadores/as, los/as cuales prestarán sus servicios durante los mencionados días si voluntaria e individualmente así lo deciden, y pactan con la empresa el derecho a percibir la cantidad de 24,20 € por cada hora trabajada en dichas tardes, tomando el inicio de la jornada, a efectos de su pago, a partir de las 14 horas que se incluirá como plus salarial en la nómina del mes de diciembre correspondiente, y se comprobará el compromiso de aportación por la empresa de los seguros sociales antes del día 31 de enero siguiente, o a descansar un día completo por cada una de las tardes y cuyas fechas se especificarán en el momento del acuerdo suscrito entre empresa y trabajadores/as. De los acuerdos individuales sobre este tema se dará conocimiento al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

No obstante, y habida cuenta que se establecerá en la Comunidad Autónoma la posibilidad de apertura en determinados domingos y festivos, la empresa que decida abrir su establecimiento se pondrá de acuerdo con sus trabajadores/as para dicha apertura, compensando ese exceso de jornada bien con el descanso de día y medio dentro del mes siguiente, o a la compensación económica de 15,32 € por hora, a elección del trabajador/a.

Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio tendrán derecho a día y medio de descanso semanal ininterrumpido. Se establece la posibilidad de separación del medio de descanso semanal, en cualquier otro día de la semana, excepto una vez cada 6 semanas que se mantendrá el descanso ininterrumpido de domingo y lunes. Si las fechas coincidiera con víspera de la festividad de Reyes o del inicio de las rebajas de invierno se trasladará a otra semana próxima.

Cód. 2026-04015

En caso de que el descanso coincida con festivo, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar el descanso semanal en otro día cualquiera de la semana.

La realización de inventarios, balances o preparación de rebajas deberán realizarse en días laborables y dentro de la jornada habitual. En iguales términos deberán realizarse los inventarios o balances de aquellos departamentos que por las características de sus productos, se efectúen con mayor periodicidad. Cuando el trabajo previsto exceda de la jornada diaria de trabajo, tal exceso se considerará como horas extraordinarias, que podrán ser retribuidas o compensadas en descansos a elección del trabajador/a.

Aquellos establecimientos que estén abiertos ininterrumpidamente en horario comercial diario establecerán el descanso de 6 tardes de sábado al año de forma rotativa. A los efectos establecidos en este artículo se entenderá el comienzo del descanso de la tarde a las 15.00 horas. Se excluyen los meses de enero, junio y diciembre del periodo en el que aplicar este descanso. Este artículo no será de aplicación a los centros de trabajo con menos de 6 trabajadores/as, a las personas contratadas a tiempo parcial que trabajen exclusivamente los sábados y a las empresas que tengan establecido un calendario anual de cierres del establecimiento los sábados por la tarde en un número de días equivalente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea como mínimo de seis horas, se establece un período de descanso durante la misma de treinta minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, cualquier día de prestación de servicio.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea como mínimo de cuatro horas y media, se establece un período de descanso durante la misma de quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, cualquier día de prestación de servicio.

Cualquier cambio en la distribución del tiempo de trabajo y turnos deberá comunicarse a las personas afectadas con un preaviso mínimo de 10 días naturales salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 6.—*Vacaciones.*

1.—Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones con una antelación de tres meses al disfrute de las mismas.

En caso de falta de acuerdo, las vacaciones sólo se podrán fraccionar en dos períodos dentro del año, de los que veintiún días se disfrutarán de manera continuada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, y el resto en cualquier mes del año.

Excepcionalmente si por necesidades organizativas, argumentadas por la empresa y comunicadas por escrito a la persona trabajadora, cumpliendo el plazo de tres meses de antelación, se tuviera que partir el periodo de vacaciones de verano, se compensaría con 3 días más de vacaciones.

Aquellos/as trabajadores/as que no pudieran iniciar el disfrute de sus vacaciones, llegado el momento de la fecha establecida en el calendario anual de las mismas y debido a una situación de baja por IT mantendrán el derecho a su disfrute una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, acordándose un nuevo período después de producirse el alta de su situación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto, permiso para el cuidado del bebé lactante o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que le correspondiera en aplicación del artículo antes citado, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

2.—El/la trabajador/a mayor de 60 años, con más de 10 años en la empresa y que desee extinguir de forma voluntaria su relación laboral, tendrá derecho a que se le concedan vacaciones retribuidas de forma ininterrumpida en la misma empresa, centro de trabajo o grupo de empresas, en función a la edad y con arreglo a la siguiente escala:

Con 60 años de edad: 7 meses de vacaciones. Con 61 años de edad: 6 meses de vacaciones. Con 62 años de edad: 5 meses de vacaciones. Con 63 años de edad: 4 meses de vacaciones. Con 64 años de edad: 3 meses de vacaciones.

Artículo 7.—*Permisos retribuidos.*

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los fijados en las normas generales:

— Matrimonio y parejas de hecho legalmente constituidas y registradas: 18 días. Dichos días podrán sumarse a los de vacaciones.

— Fallecimiento, enfermedad o accidentes graves hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida y registrada, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y las personas que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requieran el cuidado de aquella, debiendo justificarse con el empadronamiento dicha convivencia hasta un máximo de 5 días laborables, que en el caso de enfermedad grave podrán ser utilizados a elección del trabajador/a de forma alterna o consecutiva.

  Este permiso podrá ser realizable en un plazo máximo de 15 días desde el hecho causante.

  En el caso de ingreso en la UVI/UCI y REA el plazo máximo será de 10 días laborables.

— Muerte de familiares de tercer grado: 1 día laborable. Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

— Necesidad de despachar personalmente asuntos propios: Hasta el límite de 5 días laborables, de los cuales podrán destinarse 2 días para realización de cursos cualquiera que sea quien los convoque. Este permiso podrá

Cód. 2026-04015

fraccionarse en medios días separados, a petición del trabajador/a y se preavisará a la empresa con un plazo de 24 horas antes de su disfrute.

— Por nacimiento de hijo: 2 días laborables.

— Por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

— Consulta médica:

1. Por el tiempo indispensable para acudir al médico/a, en aquellos casos en que la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa, al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia, será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada.

2. Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado, en aquellos casos en que la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada.

   Tendrá la consideración de permiso retribuido la ausencia por esta causa y durante 33 horas anuales durante toda la vigencia del presente convenio ya que lo que supere esa cifra tendrá la consideración de no retribuida.

— Prenatal: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y siempre que las mismas estén recomendadas facultativamente.

— Libre disponibilidad: 2 días al año no recuperables, a elección del trabajador/a en cualquier época, preavisando al empresario, al menos, con una semana de antelación.

— Exámenes oficiales: Las horas necesarias para acudir a exámenes de carácter oficial, previa notificación y justificación a la empresa con siete días de antelación.

— Víctimas violencia de género: Las horas necesarias para realizar cambios de residencia para hacer efectiva su protección, asistencia a juicios previamente justificado en la empresa y consulta médica o tratamiento psicológico cuando así lo determinen los servicios de salud, y justificado a la empresa a la mayor brevedad.

Los permisos retribuidos deberán iniciar su cómputo el primer día laborable del trabajador afectado tras el hecho causante que lo originó.

Artículo 8.—*Horas extraordinarias.*

Sólo se realizarán horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Sin embargo, se permite la realización de hasta 39 horas extraordinarias como máximo al año, previo acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as. La empresa está obligada a presentar semestralmente a la representación legal de los trabajadores/as informe sobre el número de horas realizadas, los departamentos implicados y las causas que las justifican.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias a los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial con reducción de jornada por cuidado, embarazo, lactancia, tratamiento médico o situaciones de especial sensibilidad.

Para el cálculo del precio de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta la base de cotización de los 12 últimos meses dividida entre la jornada anual de trabajo. El precio de la hora extraordinaria se incrementará en un 75% sobre el de la ordinaria.

Artículo 9.—*Excedencias.*

1.—Los/as trabajadores/as tendrán derecho a excedencia voluntaria, siempre que al menos lleven un año en la empresa y hayan transcurrido dos años desde la última concesión. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Los/as excedentes tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de un año siempre que anuncien su reingreso con un mes de antelación y no hayan prestado servicios, durante su excedencia, a otra empresa o empresas de la misma o similar actividad, en cuyo caso conservará únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo que se produjeran en la empresa.

2.—Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa. En este caso el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante un período máximo de dos años.

3.—También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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. En este supuesto el derecho a reserva de puesto de trabajo será por un período máximo de un año. En el caso de que la excedencia venga justificada por el cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave, ésta será de un mes con reducción de jornada hasta el 50%.

4.—Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a excedencia con reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo necesario para normalizar su situación.

Cód. 2026-04015

Artículo 10.—*Prendas de trabajo.*

A los/as trabajadores/as que realicen trabajos que habitualmente conllevan la necesidad de utilización de prendas de trabajo, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniformes.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los/as trabajadores/as, en número de una prenda que se repondrá por semestres sucesivos.

Siempre que haya un deterioro de las prendas de trabajo serán repuestas de forma inmediata.

Se establece la libertad de vestuario dentro de las elementales normas de corrección. Si alguna empresa exigiese el uso de un determinado vestuario, el abono del mismo será a cargo de la misma.

TÍTULO III.—RÉGIMEN ECONÓMICO

I.—Percepciones salariales

Artículo 11.—*Salario base.*

A partir del 1 de enero de 2026, todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán como salario base los salarios asignados en la tabla salarial que figura como anexo I al presente Convenio (3,5%).

Para el año 2027, el salario del año anterior se incrementará el 3,5%.

Para el año 2028 el salario del año anterior se incrementará en un 3.5%

Para el año 2029 los salarios serán acordados por la comisión negociadora del Convenio.

Artículo 12.—*Revisión salarial.*

En el supuesto de que el IPC de los años 2026, 2027 y 2028 registrara un incremento superior a la subida salarial realizada en enero de cada uno de esos años, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constante dicha circunstancia.

Para el año 2026 será del 50% de la diferencia entre la subida salarial pactada en este convenio y el IPC del año, con efectos retroactivos a 1 de enero. Para el año 2027 y 2028 será del 70% de dicha diferencia.

Una vez realizará la revisión se aplicará sobre el resultado la subida salarial pactada para el año siguiente.

La Comisión Paritaria del presente Convenio se reunirá para la realización de las tablas salariales resultantes de este acuerdo y las empresas procederán a su abono en un plazo máximo de 4 meses a partir de la publicación de las mismas.

II.—Complementos salariales

Artículo 13.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias en cuantía equivalente a treinta días de salario convenio más antigüedad. Dichas pagas se denominarán marzo, verano, septiembre y Navidad, y tendrán igual cuantía económica, percibiéndose íntegras, incluso en situación de incapacidad temporal, con exclusión de los períodos de nacimiento y cuidado de menor.

Se establecen como fechas de abono de dichas pagas los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre, respectivamente.

En caso de liquidación de pagas extras se utilizará el criterio de cómputo anual en todas ellas, según el siguiente devengo:

— Marzo: del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente. Junio: del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

— Septiembre: del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente. Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 14.—*Complemento de Convenio.*

Percibirán este plus de 112,99 € mensuales, en doce mensualidades, a partir de 1 de enero de 2022, los/as trabajadores y trabajadoras de aquellas empresas o grupos de empresas, comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, con un volumen de plantilla igual o superior a 250 trabajadores y/o trabajadoras o más, en cómputo estatal, dada su especificidad en la intensidad de la carga de trabajo, la diversidad de funciones, la innovación tecnológica, el volumen de clientes/as atendidos/as y de actividad realizada.

Este plus/complemento se abonará íntegro con independencia de la jornada realizada y la modalidad contractual.

Se le aplicará la misma subida anual que la fijada para el salario, por cada año de vigencia de este convenio y no será compensable ni absorbible.

Cód. 2026-04015

Artículo 15.—*Antigüedad.*

Se mantiene la consolidación de los importes acordados en el Convenio de 1998, con aplicación de las subidas salariales previstas y devengadas anualmente desde aquella fecha (cuatrienios al 5% sobre el salario base más la parte proporcional que se tuviera devengada y no cobrada del período en trance de adquisición hasta el 31 de diciembre de 1998)

El cuatrienio que se devengue a partir de la vigencia del presente convenio, tendrá un valor de 30,55 € mensuales, para el año 2026 sea cual sea el puesto de trabajo del trabajador/a.

Dicho importe se incrementará para los años sucesivos en la misma proporción que se incremente el salario. Dicho importe, a efectos económicos, se abonará desde el primer día del mes en que se cumpla el cuatrienio.

Artículo 16.—*Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

Las empresas se comprometen formalmente a adoptar las medidas técnicas pertinentes para suprimir tales riesgos. Mientras sigan existiendo los mismos, se abonará un 25% sobre el salario base que viniera percibiendo el trabajador.

Artículo 17.—*Trabajos nocturnos.*

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, tendrán un incremento del 25% sobre el salario base.

Se exceptúa de este incremento el personal contratado específicamente para trabajar en jornada nocturna.

Artículo 18.—*Escaparatistas.*

A los/as trabajadores/as que realicen con carácter habitual la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrán derecho, en concepto de complemento de puesto de trabajo, a un plus del 10% de su salario base que no se compensará con otros complementos o pluses a los que tengan derecho bien por el presente convenio o por acuerdos con la empresa.

Artículo 19.—*Trabajo de superior puesto de trabajo y promoción interna.*

Si como consecuencia de la organización del trabajo, el/la trabajador/a realizase funciones superiores del puesto de trabajo por un período que supere los cuatro meses en un mismo año, o seis meses en el período de dos años, el/la trabajador/a tendrá derecho a reclamar el ascenso del puesto de trabajo. No se tendrán en cuenta, a estos efectos, los trabajos que se realicen para sustituir a trabajadores/as con contrato suspendido y con reserva de su puesto de trabajo. Durante el tiempo que el/la trabajador/a realice esta función superior, percibirá en la nómina mensual la diferencia de salarios del puesto superior que está realizando.

El/la trabajador/a fijo en la empresa, tendrá en caso de existencia de vacantes superiores al puesto de trabajo a la que ostente y de vacantes de tiempo completo, o de aumento de jornada, en igualdad de condiciones, preferencia para promocionarse dentro de la misma frente a contratación externa.

En los aumentos de jornada o de vacantes a tiempo completo, además de lo expuesto en el párrafo anterior, en el caso en el que coincida más de una petición, tendrán preferencia los/as trabajadores/as con más antigüedad.

Artículo 20.—*Dietas y desplazamientos.*

Las empresas abonarán la cantidad de 61,92 € en concepto de dieta completa por día y 21,34 € por media dieta, para el año 2026, siendo a cargo de la empresa los gastos de locomoción. Si los viajes se efectuasen con vehículo propio del trabajador/a, este percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,41 €, siempre que dicha utilización cuente con la autorización expresa del empresario/a.

No obstante, en el supuesto de trabajadores/as que por necesidades de la empresa sean desplazados, se sustituirá el importe de las dietas por la estancia en régimen de pensión completa, a cargo de la empresa, en hotel, como mínimo, de tres estrellas, pudiendo ser gestionado el mismo por la propia empresa.

Dichos importes se incrementarán para los años sucesivos en la misma proporción que se incremente el salario.

Artículo 21.—*Prestaciones de incapacidad temporal.*

El salario a percibir durante la situación de incapacidad temporal se fijará de acuerdo con las siguientes reglas:

A) Si la incapacidad temporal se deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o riesgo durante el embarazo, se percibirá desde el primer día de baja y con un plazo máximo de dieciocho meses, el 100% del salario, siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar dicho porcentaje.

B) Si la incapacidad temporal se deriva de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social, a partir del cuarto día, hasta alcanzar el cien por cien del salario mensual. En los casos de este apartado en que exista hospitalización se abonará el cien por cien del salario desde el primer día de hospitalización.

C) Se excluye la situación de nacimiento y cuidado de menor mientras rija la actual legislación sobre dicha materia.

Cód. 2026-04015

IV.—Otras estipulaciones

Artículo 22.—*Anticipos a cuenta.*

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, que deberá ser en todo caso con anterioridad al día 10 del mes siguiente de su devengo, anticipos a cuenta del trabajo realizado con el límite del 90% de la retribución devengada.

Artículo 23.—*Jubilación anticipada.*

Las empresas y trabajadores/as estarán a lo dispuesto legalmente en cada momento de la vigencia del presente Convenio, en materia de jubilaciones, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Artículo 24.—*Seguro colectivo de vida.*

Se pacta un seguro colectivo de vida para los/as trabajadores/as, cuyo coste anual máximo será de 50,76 € por persona, a cargo del empresario/a, siendo obligatorio para el mismo su contratación.

Las condiciones del seguro de vida que debe contener la póliza son:

Riesgo asegurado	Capital
Muerte natural	10.912,06
Muerte por accidente (24 horas) o enfermedad profesional	20.784,88
Invalidez absoluta o gran invalidez en caso de accidente (24 horas) o enfermedad profesional	38.452,04
Invalidez permanente total en caso de accidente (24 horas) o enfermedad profesional	38.452,04
Invalidez parcial en caso de accidente (24 horas) según baremo en base a la calificación del INSS	38.452,04

Dichas condiciones serán incrementadas anualmente en función de las subidas salariales pactadas en el presente convenio.

Artículo 25.—*Inaplicación del convenio.*

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido del art. 41.4 del ET.

Procedimiento:

— En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, las medidas tendrán como máximo una duración no superior al año y en todo caso serán suspendidas:

  a) Tras cumplir la vigencia del presente Convenio.

  b) Tras superar la empresa afectada las causas que motivaron la inaplicación/modificación antes de expirar el plazo que se hubiera pactado.

  c) Por acuerdo de las partes.

— En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el Art.—82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse al proceso de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos o en su caso a arbitraje voluntario ante el SASEC, siendo vinculante la decisión de tal órgano para todas las partes.

Artículo 26.—*Finiquitos.*

Todos los recibos de finiquito, deberán especificar con claridad, junto con los demás conceptos abonados al trabajador/a, los correspondientes a atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión, si existiera.

Se entregarán al trabajador/a con cinco días de antelación, al objeto de que pueda realizar las consultas que estime oportunas.

Los recibos de finiquito serán considerados como simples recibos por el abono de las cantidades que en ellos figuren, si no fueran firmados por un representante sindical en la empresa.

No obstante, tal condición no será necesaria si hubiera transcurrido una semana desde la fecha de la finalización de su contrato, sin haber formulado el/la trabajador/a reclamación fehaciente al respecto.

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a percibir los atrasos de Convenio, así como los derivados de la cláusula de revisión, si la hubiere, aunque hayan suscrito el correspondiente finiquito sin que se les haya abonado por la empresa tales conceptos por haber finalizado la relación laboral con antelación a la publicación del Convenio Colectivo o sus revisiones.

Cód. 2026-04015

Artículo 27.—*Reajuste de puesto de trabajo.*

Las empresas encuadradas en el presente convenio, se comprometen a revisar y adaptar sus respectivos escalafones de puestos de trabajo, por si algún trabajador/a estuviese clasificado en alguno que no correspondiera al trabajo que realmente estuviese desempeñando.

Para el cómputo de antigüedad en el puesto de trabajo, a los efectos de clasificación y promoción profesional, se tendrá en cuenta, tanto el tiempo trabajado en la misma empresa o grupo de empresas, como el de las actividades englobadas en el ámbito de aplicación del art. 1 del Convenio. Siempre a instancias del trabajador/a, previo a la firma del contrato, y con la documentación laboral oportuna que lo acredite.

Ascensos: los/las ayudantes de dependiente/a serán ascendidos/as de forma automática al puesto de trabajo de dependientes/as hasta el cuarto año de antigüedad, al cumplir los 3 años de antigüedad y al de dependiente/a principal al cumplir los 7 años de antigüedad.

Los/as dependientes/as con 4 años de antigüedad, serán ascendidos/as de forma automática a dependientes/as principales.

Artículo 28.—*Teletrabajo/Negociación Colectiva.*

Creación de una comisión de negociación, compuesta por 2 personas por la parte empresarial y 4 personas por la parte social, para el estudio y creación de un articulado sobre Teletrabajo o Trabajo a distancia. La primera reunión se celebrará en el plazo máximo de 6 meses desde la firma del Convenio y posteriormente se realizarán 2 reuniones anuales durante la vigencia del mismo.

TÍTULO IV.—PERÍODO DE PRUEBA, CONTRATACIÓN Y OTROS ASPECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 29.—*Período de prueba.*

El ingreso de los/as trabajadores/as se considera hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija:

— Técnico/a superior: 6 meses.

— Técnico/a de grado medio: dos meses.

— Resto del personal: un mes.

Artículo 30.—*Contratación.*

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas generales de contratación y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas:

- A la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de los contratos, incluidos los formativos.
- A cubrir las necesidades permanentes con personal fijo.
- A adoptar las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de embarazo, permiso de nacimiento y cuidado de menor, etc., no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora.
- En el caso de la contratación de ETT solo se utilizarán dichas empresas en campañas especiales que supongan un incremento importante de la actividad, dichas contrataciones se pactarán con los representantes legales de los/as trabajadores/as. En estos casos tanto en empresas de trabajo temporal o de multiservicios, se aplicarán a estos/as trabajadores/as los conceptos recogidos en el presente Convenio.

Artículo 31.—*Consolidación de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial.*

Las partes pactarán las horas complementarias a realizar anualmente que incluirá el número máximo de horas a realizar. La empresa preavisará con un mínimo de 7 días naturales para su realización.

Se consolidarán el 50% de las horas complementarias realizadas tomando como base la anualidad en la que se hayan realizado un mayor número de ellas, de un periodo de 2 años. En ningún caso, una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultantes podrá ser inferior al 5% de la jornada contractual inicial.

Cualquier solicitud de ampliación de jornada será contestada por la empresa en un máximo de 15 días naturales.

Las personas que tengan un contrato a tiempo parcial participarán en la formación profesional continua de la misma forma que el resto de la plantilla, realizándose dentro de la jornada laboral y computando como tiempo efectivo de trabajo.

Las ampliaciones de jornada tendrán el mismo tratamiento que las horas complementarias a los efectos de consolidación de jornada laboral.

Cód. 2026-04015

Artículo 32.—*Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.*

Estos contratos serán aplicados para la realización de trabajo de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada y para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

1.—En virtud de la prerrogativa por el R. D. Ley 32/2021 art. 4 se puede, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo la que debe de ser la regla general.

Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad y la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas contratadas como fijas discontinuas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada mínima será de 4 horas diarias, 20 horas semanales y la misma será con jornada continuada.

Las Personas fijas discontinuas a Tiempo Parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad y categoría profesional para cubrir vacantes de Fijo discontinuo a Tiempo Completo.

2.—Particularidades de llamamiento.

Deberá contener las condiciones de la incorporación y se realizará con un preaviso de 6 días, salvo causas de fuerza mayor, comunicando a los representantes legales de trabajadores/as. Las personas trabajadoras deberán dar contestación efectiva a la comunicación de la empresa en un plazo de 48 horas salvo causas de fuerza mayor.

Se realizará por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha de la misma, incluyendo medios telemáticos.

En caso de retraso en el llamamiento se deberá justificar por la empresa la causa, notificando a la persona trabajadora la misma e indicando la fecha concreta para volver al trabajo. Ese retraso no podrá reducir el periodo mínimo de ocupación establecido por contrato.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades del trabajo, y se realizará por orden de antigüedad y categoría profesional.

3.—Garantía de ocupación mínima.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo completo y las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial tendrán un período mínimo de llamamiento anual.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación de su misma posición y no se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo discontinuo.

La Representación Legal de las personas trabajadoras, dispondrán de una relación de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que tenga los períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

Las empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y a la RLT sobre la existencia de vacantes fijas ordinarias, para que éstas puedan voluntariamente optar a la conversión ordinaria. Las empresas harán estas conversiones cuando existan vacantes, siempre que la persona trabajadora tenga la misma categoría y para el mismo puesto de trabajo. Se trasladará a la representación legal de trabajadores/as el listado de llamamientos una vez al año.

Ante cualquier contratación de personas, las fijas discontinuas tendrán prioridad en el llamamiento aun habiendo finalizado su periodo de contratación estable. Para las personas trabajadoras fijas discontinuas, la aceptación de esta ampliación de su contrato será voluntaria.

Artículo 33.—*Contrato de duración determinada.*

El contrato de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

En cuanto a su regulación, duración, requisitos y características, se estará a lo establecido en el artículo 15 del EE. TT.

Artículo 34.—*Contrato formativo.*

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

En cuanto a su regulación, duración, requisitos y características, se estará a lo establecido en el artículo 11 del EE. TT.

Cód. 2026-04015

Su regulación se ajustará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa social actualmente vigente.

Artículo 35.—*Capacidad disminuida y minusválidos.*

Cuando a un/a trabajador/a se le declare afectado/a de incapacidad permanente parcial, continuará prestando servicios en la empresa sin disminución del puesto de trabajo ni de percepciones salariales.

En el caso de declararse una incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo, la empresa procurará buscarle un puesto de trabajo compatible con su nueva situación dentro de la empresa, siempre que reúna los requisitos mínimos para dicho puesto.

En lo que se refiere a la contratación de trabajadores/as discapacitados se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 36.—*Indemnización.*

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización económica, según la estipulada en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos eventuales.

Artículo 37.—*Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica fuera de la localidad donde preste servicios el/la trabajador/a, se ajustará a las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Si esta movilidad supone un desplazamiento superior al de su centro de trabajo ordinario, el exceso de tiempo computará con jornada de trabajo.

Dicha movilidad sólo podrá realizarse cuando el/la trabajador/a desplazado/a tenga medios de locomoción, privados o públicos, que le permitan incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en las horas establecidas para ello.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran producirse en el futuro.

Artículo 38.—*Retirada del carnet de conducir.*

En el supuesto de que un/a trabajador/a, al menos con dos años de antigüedad en la empresa, realizando funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio o de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa procurará adaptarlo a un puesto compatible, si existiera, dentro de la organización de la empresa y durante el tiempo que dure la suspensión de dicho permiso.

En el supuesto de no existir puesto compatible, al trabajador/a se le suspenderá el contrato de trabajo, con derecho a la reincorporación al puesto que venía ocupando con anterioridad a la suspensión de su permiso de conducir, y una vez finalizada esta, sin que ello suponga cargo salarial alguno para la empresa.

TÍTULO V.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 39.—*Principios generales.*

La Ley 31/1995, de 1 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Artículo 40.—*Protección ante los riesgos.*

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario/a, se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

Artículo 41.—*Evaluación de riesgos y acción preventiva.*

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Cód. 2026-04015

Si los resultados de la evaluación, lo hiciese necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as. Será obligatorio integrar la perspectiva de género en el sistema de riesgos laborales en las empresas, teniendo en cuenta de forma sistemática las diferentes condiciones de trabajo y necesidades de mujeres y hombres. Esta obligación incluirá a las empresas con las que externalicen estos servicios.

Artículo 42.—*Equipos de trabajo y medios de protección.*

El/la empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Como norma general, en todo centro de trabajo existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa. La empresa entregará a trabajadores/as medias de descanso.

Artículo 43.—*Información y formación.*

El/la empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

En cumplimiento del deber de protección el empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

Artículo 44.—*Consulta y participación.*

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los/as trabajadores/as, la participación de éstos/as se canalizará a través de sus representantes.

Artículo 45.—*Delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud.*

Los Delegados y las Delegadas de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud son los/as representantes de los/las trabajadores/as, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los/as Delegados/as de Prevención en la empresa y previo acuerdo con la misma, dispondrán de un crédito mínimo anual de 30 horas para acudir a cursos de formación relacionados con la prevención de la actividad de la empresa.

Cualquier modificación reglamentaria que se produzca se someterá a la Comisión Mixta del presente Convenio.

Artículo 46.—*Reconocimientos médicos.*

Las empresas garantizarán las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos a los/as trabajadores/as al menos una vez al año.

Serán de cargo de la empresa los costes derivados de tal reconocimiento y los desplazamientos si fueran necesarios desde el puesto de trabajo. Dicho reconocimiento será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Los reconocimientos médicos seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes y serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleven asociados.

La realización del reconocimiento médico será voluntario para el/la trabajador/a excepto en los supuesto contemplados en la Ley.

Para los supuestos de trabajos considerados penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en que exista un factor de riesgo de deba ser controlado periódicamente, los reconocimientos se realizarán, al menos, semestralmente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de las personas y la confidencialidad de toda información relacionada con su salud.

Los resultados de estos reconocimientos serán comunicados a los/las trabajadores/as afectados/as.

Cód. 2026-04015

TÍTULO VI.—CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 47.—*Permiso por lactante.*

Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad y previo acuerdo de empresa y trabajador/a.

Siempre a opción de las personas trabajadoras, éstas podrán sustituir el ejercicio del derecho de lactancia tal y como está establecido por Ley, por la acumulación de veintiún días naturales a negociar al permiso por nacimiento y cuidado del menor.

En caso de parto múltiple se amplía a 23 días de lactancia.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimento de los nueve meses.

Artículo 48.—*Guarda legal.*

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario/a con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Artículo 49.—*Trabajo de la mujer embarazada.*

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo idóneo a su estado, si la prescripción del especialista que la atiende así lo aconseja y la organización del trabajo lo permite. Si la organización del trabajo no lo permitiera la empresa lo comunicará por escrito a la trabajadora afectada. Finalizada la causa que motivó el cambio, la trabajadora se reincorporará a su destino originario.

Lo dispuesto en el presente artículo, será también de aplicación durante el período del cuidado del bebe lactante, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a, y así lo certificase el/la médico/a de la Seguridad Social que asiste facultativamente a la trabajadora

Artículo 50.—*Adopción o acogimiento.*

En los supuestos de adopción o acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. La duración será la misma en los supuestos de adopción o acogimiento siempre que su duración no sea inferior a un año, de mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero tengan dificultades de inserción social y familiar.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá, a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Artículo 51.—*Desconexión digital.*

Se reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a no atender comunicaciones, mensajes ni tareas, fuera de su jornada laboral salvo causas de fuerza mayo justificada. La empresa no podrá sancionar a quien ejerza su derecho a la desconexión digital.

La empresa implantará medios de protección de datos laborales asegurando la transparencia y la dignidad en los sistemas digitales de control dando cuenta de los mismos a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Cód. 2026-04015

TÍTULO VII.—FORMACIÓN

Artículo 52.—*Formación continua.*

A este respecto se estará al contenido del Acuerdo Nacional de Formación continua vigente.

Artículo 53.—*Permisos para cursos de formación.*

La empresa, previa petición del trabajador/a y con la debida justificación por parte de éste, vendrá obligada a conceder el correspondiente permiso para la asistencia a cursos formativos de acuerdo con lo previsto en el Plan de Formación Continua, suscrito por el Gobierno, Patronal y Sindicatos.

El derecho alcanzará a un permiso retribuido de 40 horas anuales siempre que en los cursos de formación participe la empresa para la que presta servicios

Las empresas se harán cargo de la renovación de los CAP y carnets asociados al puesto de trabajo asumiendo el coste y dentro del horario laboral. Si se realizará fuera del horario laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias t se compensará con descansos.

TÍTULO VIII.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 54.—*Acción sindical.*

Los trabajadores/as tienen derecho al ejercicio sindical en la empresa, en la forma y con las condiciones que se establecen en la legislación vigente. Para ello gozarán de los derechos y garantías sindicales, considerándose nulos cuantos actos tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical.

La empresa garantizará el ejercicio efectivo de la acción sindical, facilitando los medios necesarios (tablones físicos y digitales, acceso a la intranet, correo corporativo y locales adecuados para reuniones) sin perjuicio del normal funcionamiento del trabajo.

Artículo 55.—*Representación legal de los trabajadores/as.*

Los Comités de Empresa, los Delegados/as de Personal y las Secciones Sindicales son los órganos representativos del conjunto de los/as trabajadores/as de la empresa o del centro de trabajo ante la dirección de la misma.

Los/as representantes sindicales de los/as trabajadores/as tendrán derecho a recibir información sobre la situación de la empresa, emitir informes previos en las cuestiones que legalmente sean preceptivas, conocer la situación laboral de la empresa y ejercer una labor de vigilancia y control en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, y en las condiciones de Seguridad e Higiene en la empresa. Asimismo, participarán en todas las funciones que legalmente confieren a su cargo.

La información será entregada por la empresa con periodicidad semestral e incluirá la evolución de la plantilla laboral, relación de horas extraordinarias y complementarias realizadas y comprometidas, plan anual de formación sin resultados personalizados pero que incluirá formación realizada, número de horas y datos estadísticos segregados por sexo de las personas asistentes, subcontrataciones y contratación con empresas de trabajo temporal.

Artículo 56.—*Asamblea de trabajadores/as.*

Los/as trabajadores/as de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea para tratar asuntos de su incumbencia. Las asambleas serán presididas por los/as representantes de los/as trabajadores/as, quienes serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Las asambleas podrán tener lugar en el centro de trabajo, previa autorización de la dirección y siempre que se disponga del local adecuado para ello. En todo caso, las asambleas deberán tener lugar fuera de las horas de trabajo y ateniéndose a las normas legales del Derecho de reunión.

Artículo 57.—*Garantías y derechos para el ejercicio de la acción sindical.*

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as tendrán las garantías y derechos que se señalan en el Estatuto de los Trabajadores.

Son garantías reconocidas, la apertura de expediente contradictorio, la prioridad de permanencia en la empresa, la imposibilidad de despido ni sanción durante el ejercicio de sus funciones y un año más, salvo que expire su mandato por revocación o dimisión, cuando el despido o sanción se base en la acción del/la trabajador/a en el ejercicio de su representación, la libertad de expresar sus opiniones en materia de su representación y disponer de un crédito de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

Los/as representantes sindicales podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los/as Delegados/as de Personal, en uno/a o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Las personas que tengan la representación sindical de trabajadores/as dispondrán del día anterior o posterior al de la negociación del convenio colectivo en un máximo de 4 horas por día, que serán retribuidas y no se considerarán horas sindicales.

Se incrementará el crédito horario legal para la representación sindicales de trabajadores/as en 5 horas mensuales adicionales, en empresas de más de 100 trabajadores y para las funciones a desarrollar durante los procesos de ERE, ERTE, reestructuración o aplicación de planes de igualdad.

Cód. 2026-04015

Las empresas se harán cargo de la renovación de los CAP y carnets asociados al puesto de trabajo asumiendo el coste y dentro del horario laboral. Si se realizará fuera del horario laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias t se compensará con descansos.

Artículo 58.—*Secciones sindicales.*

En los centros de trabajo se podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa ajustadas a la legislación vigente.

Artículo 59.—*Excedencia sindical.*

Podrán solicitar excedencia sindical aquellos/as trabajadores/as que su Central Sindical respectiva les contrate, con abono de salarios y alta en la Seguridad Social para el ejercicio de funciones sindicales a escala local, provincial o nacional.

Terminado su trabajo para la Central Sindical, deberá comunicar por escrito a la empresa en un plazo máximo de 15 días después de la baja en la Seguridad Social a cargo de la Central Sindical, su deseo de incorporarse a la empresa, quedando ésta obligada, en todo caso, a la inmediata y automática incorporación del trabajador/a excedente por esta causa.

TÍTULO IX.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 60.—*Faltas y sanciones de trabajadores/as.*

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los/las trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento al procedimiento de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 61.—*Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 62.—*Procedimiento sancionador.*

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 63.—*Faltas leves.*

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos 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.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Cód. 2026-04015

Artículo 64.—*Faltas graves.*

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros/as trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

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

14.—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 trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros/as trabajadores/as o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los/as trabajadores/as o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 65.—*Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros/as trabajadores/as o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa, negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

Cód. 2026-04015

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.

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

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los/as demás trabajadores/as.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el/la trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el/la trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio/a trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personal, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. 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.

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

13. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que sea calificado como constitutivo de acoso en sus distintas variantes.

Artículo 66.—*Clases de sanciones.*

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves, cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

Artículo 67.—*Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO X.—OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 68.—*Comisión mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los/as trabajadores/as y por seis representantes de los/as empresarios/as, quienes de entre ellos/ellas elegirán uno o dos Secretarios/as.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo caso, en el máximo de 72 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran, mediante escrito que indique los temas a tratar.

Son funciones de la Comisión Mixta, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

Cód. 2026-04015

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

   La Comisión Mixta sólo entenderá de las consultas que sobre la interpretación del Convenio se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes del presente Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta, informes periódicos por las partes firmantes del presente Convenio y aquéllos que puedan adherirse al mismo, del tenor siguiente:

   A) Análisis de la situación económico social con especificación de las materias referentes a la política de empleo, formación profesional, niveles globales de ventas, niveles de productividad, rentabilidad del sector, etc.

   B) Informe del grado de aplicación del presente Convenio, dificultades encontradas y propuestas de superación de las mismas.

   C) Análisis trimestrales de la evolución del empleo, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.

5. Acondicionar las modificaciones reglamentarias en materia de prevención.

6. Resolver las discrepancias o faltas de acuerdo en la inaplicación de una o más materias de las reguladas en el art. 82.3 ET, en el plazo y con el procedimiento establecido en el art. 25 del presente texto.

7. La Comisión Mixta, podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del SASEC para resolver cualquier discrepancia.

8. Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

9. La Comisión Mixta tendrá su domicilio en Oviedo, C/ Plaza General Ordoñez, 1 planta 4.º 33005, pudiendo los trabajadores/as y las empresas interesadas, dirigir sus comunicaciones a la Comisión Mixta a esta dirección.

Además, la Comisión Mixta, será la encargada de analizar y estudiar la clasificación profesional, y su adaptación en Grupos Profesionales según la legislación vigente, desde la publicación en el BOPA del presente Convenio.

Cláusula adicional I—Protocolos y formación en igualdad

En cumplimiento de la legislación vigente todas las empresas, con independencia de su tamaño, están obligadas a aprobar un protocolo contra el acoso y la violencia sexual en el ámbito laboral. Las organizaciones empresariales y sindicales se comprometen a proporcionar a las empresas de menor tamaño la información suficiente para que el cumplimiento de esta obligación no les suponga inconveniente ni coste alguno.

— En las empresas con más de 10 trabajadoras/es todo el personal, incluyendo el directivo estará obligado a participar en formación en igualdad y prevención del acoso y la violencia contra las mujeres que se organizará en dos modalidades: formación especializada para las personas de la dirección de la empresa, recursos humanos y las que formen las comisiones de seguimiento de los protocolos ante acoso que comprenderá al menos las siguientes materias:

— Legislación y normativa en la materia.

— Detección y actuación concreta ante casos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Y una formación básica de sensibilización para el resto de las personas trabajadoras.

Esta formación se impartirá dentro del horario de trabajo y se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Acoso moral y sexual:

Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante.

Se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Las empresas al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Asimismo, junto con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa serán informados de este protocolo de actuación del cual se les facilitará una copia.

Protocolo de actuación.

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa.

Cód. 2026-04015

Empezará con la presentación de una denuncia en la que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto de acoso en cualquiera de sus clases (sexual o moral).

La denuncia deberá de ir dirigida, a elección del/la trabajador/a, a un miembro de la dirección de la empresa, al Comité de Seguridad y Salud de la empresa (si lo hubiere), o a un/a delegado/a de personal, en cualquier caso una copia de la misma será trasladada a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Se designará una Comisión Instructora para los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo, que estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Por la parte de la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras, la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los/as representantes de los/as trabajadores/as y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención de los/as representantes, tanto como la de los posibles testigos y de todos los/las actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa, establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, siendo este último el que será objeto de movilidad sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Este proceso formal deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días.

La constatación de la existencia de cualquier clase de acoso dará como resultado una sanción, que deberá de estar tipificada en el convenio colectivo, como falta muy grave.

Cláusula adicional II.—Disposición adicional para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/20 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, se estipula lo siguiente.

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

— Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

— Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI.

— La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

— Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

— Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

— Conocimiento 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.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

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

a) Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza

Cód. 2026-04015

b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

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

c) Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

— La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.

— El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

— La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

— La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

— La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

— La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

— La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

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 presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Cód. 2026-04015

CONVENIO COMERCIO GENERAL, SALARIOS 2026

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Grupo Profesional	Puesto de Trabajo	Salario 2026
I	Director/a.	1.449,58 €
	Titulado/a superior	1.449,58 €
	Titulado/a medio	1.399,93 €
	Jefe/a de división	1.399,93 €
II	Jefe/a de personal	1.355,53 €
	Jefe/a de compras	1.355,53 €
	Jefe/a administrativo/a	1.355,53 €
III	Técnico/a Superior en F.P.	1.355,53 €
	Contable	1.258,48 €
	Secretario/a	1.258,48 €
	Cajero/a secretario/a	1.258,48 €
	Taquimecanógrafo/a	1.258,48 €
IV	Comprador/a	1.258,48 €
	Programador/a de Ordenadores	1.258,48 €
	Oficial administrativo/a	1.215,98 €
	Auxiliar administrativo/a	1.082,98 €
V	Cajero/a	1.072,26 €
	Telefonista	1.072,26 €
	Cobrador/a	1.072,26 €
	Contrato de formación segundo año	1.072,26 €
	Contrato de formación primer año	1.072,26 €

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. ORGANIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL

Grupo Profesional	Puesto de trabajo	Salario 2026
I	Director/a.	1.449,58 €
	Titulado/a superior	1.449,58 €
II	Titulado/a medio	1.399,93 €
	Encargado/a general	1.355,53 €
	Jefe/a de ventas	1.355,53 €
	Técnico/a Superior en F.P.	1.355,53 €
III	Jefe/a de sucursal	1.307,78 €
	Jefe/a de supermercado	1.307,78 €
	Jefe/a de sección mercantil	1.307,78 €
	Dependiente/a mayor	1.285,87 €
	Encargado/a de establecimiento	1.258,48 €
	Viajante	1.215,98 €
	Corredor/a de plaza	1.215,98 €
IV	Dependiente/a principal	1.169,05 €
	Visitador/a	1.169,05 €
	Dependiente/a hasta el cuarto año de antigüedad en el puesto de trabajo.	1.082,98 €
V	Ayudante de dependiente/a. Serán ascendidos/as de forma automática al puesto de dependientes/as hasta el cuarto año de antigüedad, al cumplir los 3 años de antigüedad y al de dependiente/a principal al cumplir los 7 años de antigüedad.	1.072,26 €
	Contrato de formación segundo año	1.072,26 €
	Contrato de formación primer año	1.072,26 €

Cód. 2026-04015

ÁREA FUNCIONAL TERCERA. SERVICIOS LOGÍSTICOS Y AUXILIARES

Grupo Profesional	Puesto de Trabajo	Salario 2026
I	Director/a.	1.449,58 €
	Titulado/a superior	1.449,58 €
II	Titulado/a medio	1.399,93 €
	Jefe/a de división	1.399,93 €
	Encargado/a general	1.355,53 €
III	Técnico/a Superior en F.P.	1.355,53 €
	Jefe/a de almacén	1.307,78 €
	Dibujante	1.258,48 €
	Escaparatista	1.258,48 €
	Delineante	1.215,98 €
IV	Capataz	1.215,98 €
	Profesional de oficio de 1º	1.169,05 €
	Conductor/a de 1ª	1.169,05 €
	Profesional de Oficio de 2ª	1.072,26 €
	Rotulista	1.072,26 €
	Mozo/a	1.072,26 €
	Conductor/a de 2ª	1.072,26 €
V	Ayudante de Oficio	1.072,26 €
	Conserje	1.072,26 €
	Ascensorista	1.072,26 €
	Empaquetador/a	1.072,26 €
	Vigilante/a	1.072,26 €
	Sereno/a	1.072,26 €
	Portero/a	1.072,26 €
V	Ordenanza	1.072,26 €
	Personal de limpieza	1.072,26 €
	Contrato de formación segundo año	1.072,26 €
	Contrato de formación primer año	1.072,26 €

Concepto	2026
Dieta completa	61,92 €
Media dieta	21,34 €
Kilometraje	0,41 €
Antigüedad	30,55 €
Tarde de Nochebuena y Nochevieja	24,20 €/hora
Apertura de Domingos y Festivos	15,32 €/hora
Complemento Convenio art. 14	112,99 €

Cód. 2026-04015