

RESOLUCIÓN 83C/2026, de 14 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación (Almacenes) de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación (Almacenes) de Navarra, (Código número: 31001505011981), con entrada en este Registro con fecha 31 de marzo de 2026, suscrito con fecha 30 de marzo de 2026, entre la representación empresarial y sindical del sector.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación (Almacenes) de Navarra, (Código número: 31001505011981).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 14 de abril de 2026.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACION DE NAVARRA

(Vigencia: 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2027)

CAPÍTULO PRELIMINAR.—DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente convenio colectivo se concierta por los representantes designados por la Asociación de Empresarios Almacenistas de Alimentación de Navarra como parte económica y las Centrales Sindicales: LAB Sindikatua; Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT-Navarra y Federación de Servicios de CC.OO.—Navarra, como integrantes de la parte social.

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º Ámbito.

El presente convenio afectará a todas las empresas que presten sus servicios y dispongan de centro de trabajo en la Comunidad Foral de Navarra, cuya actividad sea la propia de Almacenistas de Alimentación.

En virtud de la autonomía colectiva libremente adoptada por las partes firmantes del convenio, las condiciones pactadas tienen la consideración de mínimas. Igualmente, y en atención a la facultad atribuida por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes dotan de prioridad aplicativa al presente convenio colectivo sectorial autonómico de Almacenistas de Alimentación de Navarra, frente a cualquier otro de ámbito distinto que concorra o pudiera concurrir en su ámbito de aplicación, dentro de los límites legales establecidos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º Vigencia.

El presente convenio tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, quedando éste denunciado a la finalización de su vigencia.

Llegado el vencimiento del convenio, cualquiera de las partes, social o económica, podrán solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de su finalización.

Una vez finalizada la vigencia éste mantendrá sus cláusulas normativas hasta tanto no se acuerde un nuevo convenio.

En caso de no llegarse a alcanzar acuerdo, las partes someterán las discrepancias a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra.

Artículo 3.º Absorción y compensación.

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensables y absorbibles hasta donde alcance, con los aumentos y mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, sea cual fuere su concepto.

Artículo 4.º Garantías.

El conjunto de condiciones de este convenio tiene carácter mínimo, por lo que las condiciones que en su conjunto sobrepasen a las presentes, serán garantizadas “ad personam” a aquellos que vinieran disfrutándolas.

Artículo 5.º Inaplicación de condiciones de trabajo.

1.—Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

2.-Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de trabajo y rendimiento.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3.-Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

4.-Procedimiento.

4.1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 "Causas", comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

4.2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el punto 3. “Causas” y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, así como a la Autoridad Laboral.

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

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de siete días, la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo II acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el punto 3. “Causas”.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social,

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4.5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo II del presente Convenio, las discrepancias podrán, con acuerdo de ambas partes someterse a arbitraje voluntario y vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo II del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Tribunal Laboral de Navarra.

En todo caso, durante la vigencia pactada de este convenio, será preciso el acuerdo las partes -representación de los trabajadores y de la empresa- para someter a arbitraje el proceso de inaplicación incluida la intervención de la CNCC o a cualquier otro órgano competente.

Artículo 6.º Aplicación de disposiciones de carácter general.

En lo no previsto o regulado en el convenio presente serán de aplicación las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

CONTRATACIÓN

Artículo 7.º Contratos para la formación.

Los contratos formativos de primer año y 2.º año se regularán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Los salarios para estos contratos vienen determinados en las tablas salariales anexas al presente convenio. En todo caso, no serán inferiores al 65% el primer año y al 75% el segundo año del salario

correspondiente al grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en función del tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 8.º Contrato a tiempo parcial.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a que los contratos a tiempo parcial tengan una duración no inferior a veinte horas semanales, en promedio mensual o anual. No obstante, podrán concertarse contratos con una jornada inferior cuando se destinen a la realización de funciones o actividades de carácter auxiliar respecto de la actividad principal de la empresa y que no estén contempladas como actividad principal de esta.

Los contratos a tiempo parcial deberán formalizarse por escrito, regulándose en los mismo las horas de trabajo efectivo y su distribución en jornada y días de prestación de servicios, así como el porcentaje de jornada que corresponda aplicar en proporción a las horas trabajadas.

El porcentaje aplicado como salario en los contratos a tiempo parcial, deberá estar proporcionado con la jornada máxima anual del presente convenio. El porcentaje de jornada, a los efectos de la retribución de este tipo de contratos, se calculará respecto de la jornada anual del convenio, aplicándose la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Jornada} = \frac{\text{N.º horas semana pactada} \times 45,66125 \text{ semanas/año} \times 100}{1730 \text{ horas (1726 en el año 2027)}}$$

Las empresas que tengan un porcentaje de trabajadores vinculados por contratos indefinidos igual o superior al 80% del total de su plantilla podrán formalizar con sus trabajadores Pactos de Horas Complementarias de las reguladas en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores, por un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas.

En estas mismas empresas el porcentaje máximo de horas complementarias voluntarias de las reguladas en el artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores, será del 30% de las horas ordinarias contratadas.

A efectos de determinar el porcentaje de temporalidad, se tendrá en cuenta el momento de celebración del contrato, no computándose a efectos de porcentaje, los contratos de relevo, los de interinidad ni los formativos. En las empresas en las que no exista Representación Legal de los Trabajadores la empresa deberá justificar a la Comisión Paritaria el cumplimiento de los requisitos de temporalidad, siendo suficiente a estos efectos la remisión de un escrito por correo electrónico en el que se especifique el número de contratos indefinidos y temporales existentes en la fecha correspondiente, y los porcentajes respectivos.

Las empresas que tengan un porcentaje de trabajadores vinculados por contratos indefinidos inferior al 80% del total de su plantilla podrán formalizar con sus trabajadores Pactos de Horas Complementarias por un máximo del 30% de las horas ordinarias contratadas.

En estas mismas empresas el porcentaje máximo de horas complementarias voluntarias será del 15% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias se realizarán antes o después de la jornada laboral diaria que tenga cada trabajador en su calendario laboral, sin que existan interrupciones de jornada, respetándose en todo caso los descansos reglamentarios.

Las horas de ampliación de jornada realizadas por la persona trabajadora, ya sea mediante la realización de horas complementarias o a través de novaciones contractuales, darán lugar, a instancia de la persona trabajadora, a la consolidación del cincuenta por ciento de dichas horas cuando se hayan efectuado a lo largo del año natural.

La consolidación del incremento de jornada se efectuará con efectos desde el inicio del año siguiente, salvo que las partes acuerden una fecha anterior.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán derecho preferente al acceso a puestos de trabajo vacantes a tiempo completo o a puestos de trabajo que supongan una jornada superior.

Cuando existan varias personas trabajadoras con derecho al aumento de jornada, la preferencia para dicho incremento se determinará atendiendo a la mayor antigüedad en el centro de trabajo.

Artículo 9.º Contrato de duración determinada.

El contrato de circunstancias de la producción podrá concertarse por una duración máxima de doce meses, en el caso de que el contrato inicial tenga una duración inferior, podrá prorrogarse por una única vez hasta completar el periodo máximo establecido.

Artículo 10.º Jubilación parcial anticipada y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a solicitar la jubilación parcial de quien reúna las condiciones exigidas por la legislación vigente para tener derecho a la pensión de jubilación será del propio trabajador. La empresa podrá fijar el momento en que el trabajador jubilado parcial deba realizar su jornada.

El trabajador relevista, pasará a ser fijo de plantilla cuando se produzca la jubilación total del trabajador jubilado parcial, salvo amortización necesaria del puesto de trabajo.

El derecho a solicitar la jubilación parcial quedará suspendido, durante un plazo de seis meses, cuando se hubiera aceptado la jubilación parcial, con contrato de relevo, de un trabajador cuyas bases de cotización de los últimos 6 meses -resultantes de la aplicación de las tablas de convenio- superen en un 35% las correspondientes al salario de convenio aplicable a una persona trabajadora, de nueva contratación, con la misma categoría profesional que tuviera la persona relevada, siempre que en la nueva jubilación parcial también se supere el 35% de diferencia conforme al criterio expuesto.

Artículo 11.º Contratación de trabajadores discapacitados.

Las empresas con una plantilla de 50 o más trabajadores están obligadas a contratar, al menos un 2 por 100 de la misma, a trabajadores con discapacidad que acrediten mediante un certificado oficial una minusvalía superior a un 33 por 100, en cumplimiento de la normativa vigente.

No obstante, lo anterior, cuando concurren causas de excepcionalidad, las empresas quedarán exentas de esta obligación mediante la aplicación de medidas alternativas establecidas en el artículo 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

RETRIBUCIONES

De carácter salarial

Artículo 12.º Retribuciones.

El personal afectado por el presente convenio percibirá las remuneraciones señaladas en el Anexo I. Igualmente, en el citado anexo, se recoge una tabla para la base de cálculo de la antigüedad.

Los salarios establecidos en las tablas de este convenio, vigentes a 31 de diciembre de 2024, se incrementarán, para el periodo 1 enero a 31 de diciembre de 2025, en un 3,7% a todos los conceptos.

Para el año 2026 las tablas del convenio que resulten de la aplicación conforme a lo dispuesto en el apartado precedente se incrementarán en un 3,6% a todos los conceptos.

Tan pronto se tenga conocimiento del IPC nacional correspondiente al año 2026 se procederá a redactar las tablas correspondientes al año 2027 que se incrementarán conforme al IPC de Navarra de 2026 más 1% a todos los conceptos salariales.

En ningún caso las tablas se reducirán por aplicación de IPC negativo.

El salario base y el plus convenio se percibirán por día natural del año, y su única diferencia estriba en que el plus convenio no es tenido en consideración a efectos de antigüedad.

En todos los demás conceptos retributivos tales como gratificaciones periódicas fijas de julio y Navidad, gratificación en función de las ventas o beneficios, vacaciones, licencias retribuidas, enfermedad y accidentes y derechos por fallecimiento o invalidez previstos en el artículo 29 del presente convenio, se abonará tanto el SALARIO BASE como PLUS CONVENIO.

El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador, y las deducciones legal o convencionalmente establecidas y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberá figurar igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, la antigüedad, nombre del trabajador y denominación de la empresa, NIF de ambos y número de la Seguridad Social de la empresa.

Artículo 13.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en número ilimitado, cuya cuantía viene establecida en el Anexo I del presente convenio equivalente al 5% del salario base de la respectiva categoría. No obstante, lo dispuesto en este artículo, el tiempo de aspirantazgo o aprendizaje será tenido en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa.

Artículo 14.º Gratificaciones periódicas fijas.

El personal afectado por este convenio percibirá las gratificaciones de carácter extraordinario de Julio y Navidad, en la cuantía equivalente, al importe total de una mensualidad del salario real, para cada una de dichas pagas, debiéndose abonar como fecha límite los días 5 de Julio y 22 de diciembre respectivamente.

El día de San Miguel, 29 de septiembre no se considerará Fiesta Laboral, pero se abonará a todos los trabajadores una gratificación por importe establecido en las tablas para cada uno de los años.

Las empresas en las que por pacto, individual o colectivo, o costumbre hubieran procedido a sustituir ese día festivo por otro o a abonar una compensación económica por trabajar ese día mantendrán las mismas condiciones en lo sucesivo. En otro caso el día festivo se quedará como día de libre disposición o se añadirá a las vacaciones, a elección de la persona trabajadora, y su disfrute se realizará conforme a los acuerdos entre las partes o lo establecido en el convenio para las licencias o vacaciones.

Artículo 15.º Gratificación en función de ventas o beneficios.

Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios de modo mejor que se adopte a la organización específica de cada empresa, sin que puedan ser menores en ningún caso, al importe de una mensualidad total de los emolumentos que el trabajador perciba.

La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente salvo por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso, habrá que liquidarse la de cada ejercicio económico antes del día 18 de marzo del ejercicio económico siguiente.

Artículo 16.º Plus de trabajo en cámaras de congelación.

Los trabajadores que permanezcan un mínimo de 2 horas durante la jornada laboral desarrollando su actividad en el interior de cámaras de congelación, percibirán por hora de permanencia en el interior de las citadas cámaras de congelación un plus, cuyo importe se fija en las tablas salariales.

Artículo 17.º Plus de nocturnidad.

Los trabajadores/as que realicen, en todo o en parte, su jornada laboral entre las 22 horas de la noche y las 6,00 horas de la mañana, percibirán, en concepto de Plus de trabajo nocturno, una cuantía equivalente al 25% del Salario Base de su categoría profesional, percibiéndose la bonificación solamente sobre las horas trabajadas en dicho período.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en el supuesto de contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos tales como: guardas, porteros, vigilantes o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche y, cuyo salario se haya fijado en función de ello, o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

Este complemento se devengará siempre y cuando concurren las circunstancias expuestas en los apartados anteriores, no teniendo carácter consolidable.

Artículo 18.º Plus carretillero.

El personal con categoría de mozo especializado que emplee más del 50% de su jornada laboral en trabajos que requieran el manejo de carretillas elevadoras, percibirán un plus denominado "Plus de carretillero" por importe fijado en tablas. Desde enero de 2026, quien, con la misma categoría, utilice carretillas elevadoras entre el 25% y el 50% de su jornada percibirá el 50% del plus.

De carácter extrasalarial

Artículo 19.º Gastos de desplazamiento como necesidades de servicio.

El personal a que se confiere alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta diaria por importe, para el año 2025, de 8,85 euros. Para el año 2026 el importe será de 9,16 euros y, para el año 2027, el importe se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el salario.

Las empresas que no tengan reglamento de régimen interior fijarán libremente con su personal la clase en que éste haya de efectuar sus viajes.

Artículo 20.º Traslado de empresa.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el Centro de Trabajo Fijo, en todo o en parte, a otra localidad, que no suponga para el trabajador cambio de residencia habitual, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

En cualquier caso, si, por motivos de traslado, resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

No obstante, de no llegarse a un acuerdo, el trabajador tendrá derecho a que se le compense por los gastos de desplazamiento hasta el nuevo Centro de Trabajo en la cuantía de 0,20 euros por kilómetro recorrido, siempre que utilice, para su desplazamiento, su vehículo particular.

En ningún caso se entenderá que existe desplazamiento cuando, con respecto al centro de trabajo de destino se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que esté ubicado en la misma localidad que el de procedencia.
- b) Que se encuentre a una distancia inferior a los 5 kilómetros del centro de trabajo de procedencia.

En el supuesto de que la empresa proporcione vehículos de transporte de personal, sea o no utilizado, desaparecerá la obligación, para aquélla, del pago de este devengo.

JORNADA

Artículo 21.º Jornada y flexibilidad.

Con el objetivo de apostar por los Convenios sectoriales como elemento generador de reglas colectivas manifestado en el artículo 1 de este convenio, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una jornada máxima anual para los años 2025 y 2026 de 1.730 horas y de 1726 durante el año 2027, que se distribuirán a lo largo del año sin que pueda superarse la jornada de 9 horas diarias ni 45 semanales. Así mismo, los días de trabajo para los trabajadores del sector no podrán exceder de 250 en el año 2026 y de 248 en el año 2027.

No obstante, lo anterior y a los efectos de lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá establecerse otra distribución del tiempo de trabajo diario. En este caso, la distribución de la jornada de trabajo se realizará por el empresario de manera que los trabajadores con carácter general conozcan con una antelación mínima de diez días naturales, la fijación del momento de la prestación de su trabajo. Las facultades de distribución de la jornada no podrán, en ningún caso, vulnerar el límite máximo de 10 horas diarias, de trabajo efectivo, en jornada ordinaria.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, por causas organizativas en base a imprevistos por ausencias de otros trabajadores, siempre que medie acuerdo entre la empresa y el trabajador sustituto.

La distribución irregular de la jornada contemplada en este artículo deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo), que será de 15 minutos, u otras interrupciones cuando mediante normativa legal, o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no. El resto de las horas será tiempo real de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio a tiempo completo o jornada de lunes a sábado disfrutarán de ocho fines de semana (sábado y domingo) completos al año, que no podrán ser consecutivos ni añadirse a vacaciones, salvo acuerdo con la empresa. En cuanto a su disfrute se respetará la regulación establecida en el párrafo tercero del artículo 23 de este convenio.

Para aquellas empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y que por aplicación de un convenio distinto abonen a sus trabajadores una retribución inferior a las establecidas en el ANEXO I del presente convenio, la jornada máxima anual a aplicar a toda la plantilla será, para los años 2025 a 2027 de 1.576 horas.

A estos efectos, se entiende que una empresa abona una retribución inferior, cuando la retribución anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece su convenio de aplicación para un trabajador/a con una antigüedad de 10 años y conforme a la categoría profesional de mozo especializado, sea inferior a la retribución anual bruta por todos los conceptos garantizados que establezca para dicha categoría el presente convenio sectorial, para un trabajador/a a jornada completa con una antigüedad de 10 años.

Artículo 22.º Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del Convenio, con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

A los efectos de lo determinado en el párrafo anterior, no se considerarán como habituales las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o de género (horas por fuerza mayor); ni tampoco, las denominadas horas extraordinarias estructurales que vengan motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. Dichas horas se compensarán a razón de una hora por cada hora extraordinaria realizada, si se compensa mediante descanso equivalente, ó, retribuyéndose a razón de 1,5 horas por cada hora extraordinaria, si la prestación se retribuye en metálico, según tabla fijada en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 23.º Vacaciones.

El período anual de vacaciones retribuidas se fija en 31 días naturales los cuales serán señalados, respecto a la fecha de su disfrute, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En el supuesto de no lograr dicho acuerdo, 16 días serán señalados por la empresa y el resto, esto es, 15 días, por el trabajador. A estos efectos, los días festivos de carácter nacional no recuperables que coincidan con los periodos de vacaciones señalados por la empresa, no se tendrán en cuenta como día de vacación.

El período fijado de vacaciones se podrá incrementar en 2 días de libre disposición, manteniéndose la obligación de realizar la jornada anual pactada en el artículo 20 del presente convenio. Para ello, los trabajadores deberán solicitar los días de libre disposición con una antelación suficiente para que las empresas puedan organizarse.

No podrán solicitarse los mismos días de vacaciones o de libre disposición por un número equivalente al 25% del total de los trabajadores de la empresa, ni por más de 2 trabajadores de la misma categoría y sección.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de maternidad, adopción, guarda legal con fines de adopción y acogimiento permanente o paternidad conforme a lo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación

de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En caso de que el trabajador, por necesidades de la empresa, no pudiera disfrutar ningún día de sus vacaciones en los meses de julio y agosto, se compensará con un día más de vacaciones.

Las empresas en el mes de enero podrán fijar un período máximo de 45 días naturales, durante los cuales no se disfrutarán vacaciones. En este caso, los trabajadores afectados por esta restricción podrán elegir un total de 21 días naturales de vacaciones, si bien se mantendrá la obligación de respetar las limitaciones de concurrencia y número de personas por sección fijados en este mismo artículo.

Artículo 24.º Licencias.

El personal de las empresas vinculadas a este convenio tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

- a) Matrimonio del trabajador, 18 días naturales.
 - b) Nacimiento de hijo o adopción, 4 días naturales, dos de los cuales podrán ser disfrutados a la libre elección del trabajador dentro de los 10 días siguientes al hecho causante.
 - c) Por fallecimiento de cónyuge, e hijos, 5 días naturales, de los que al menos dos deben ser laborables.
 - d) Por fallecimiento de padre o madre de uno u otro cónyuge, 3 días naturales de los que al menos dos días deben ser laborables.
 - e) Por fallecimiento de hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos: 2 días laborables.
 - f) Por fallecimiento de tíos carnales directos: 1 día natural, el cual coincidirá con el del funeral o entierro del fallecido.
 - g) Cinco días hábiles pudiéndose disfrutar a lo largo de todo el proceso, sin que tenga que ser consecutivo, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Para que el trabajador/a tenga derecho a esta licencia deberá presentar justificante expedido por el servicio que haya realizado la intervención médica, quirúrgica o asistencial, en el que se determine la necesidad de esta circunstancia.
- h) Previa solicitud a la empresa, por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de médico de familia y especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general.
 - i) Por el tiempo necesario para acompañar a familiares de 1.º grado de consanguinidad o afinidad a tratamientos oncológicos.
 - j) Se establece un límite de 18 horas anuales para acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado, así como para los casos de ausencia, debidamente justificada, cuando el hijo menor de 12 años no pueda, por enfermedad, asistir al centro escolar o hubiera que recogerlo en el mismo centro por el citado motivo.

Por el tiempo utilizado por el trabajador para rehabilitación, en el caso de haber recibido el alta médica, prescrita y realizada por los Servicios Públicos de Salud o Mutua de Trabajo.

En todos los supuestos, el trabajador deberá presentar al empresario justificante de asistencia a las citadas consultas.

k) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, por el tiempo que corresponda hasta que el lactante cumpla 9 meses a razón de una hora por cada día laborable que le correspondiera trabajar.

l) Por el tiempo indispensable para asistir los trabajadores en general a la realización de exámenes prenatales del Servicio Público de Salud y técnicas de reproducción asistida, no pudiendo en estos casos exceder de 1 día por sesión, así como las trabajadoras embarazadas por la asistencia a técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario con, al menos, 72 horas de antelación, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

m) Por traslado de vivienda, debidamente acreditado, un día.

n) Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos y padres, 1 día natural, el mismo de la ceremonia.

o) Las personas trabajadoras afectadas por convenio podrán disfrutar, como licencia no retribuida, de los permisos que correspondan a un familiar de 2.º grado, cuando designen, para toda la relación laboral, una persona con la que tengan una vinculación para su cuidado directo y necesario. Pese a no ser retribuida, el ejercicio de la licencia se deberá comunicar a la empresa con antelación suficiente y justificar la causa posteriormente. Las partes podrá acordar la recuperación del tiempo de disfrute o su descuesto del salario. En caso de recuperación, se atenderá, salvo acuerdo, al momento en que la empresa lo señale.

p) Las empresas concederán como permiso retribuido el número de horas que los trabajadores utilicen para asistir a exámenes oficiales de Euskera o de otros idiomas y estudios que tengan el carácter de "oficial".

q) Por el tiempo necesario para que las personas trabajadoras conductoras de reparto obtengan, a solicitud de la empresa, o renueven el Certificado de Aptitud Profesional (CAP). En el supuesto de que la persona trabajadora extinga su contrato de trabajo antes de transcurrido un año desde la obtención o renovación del CAP, deberá reintegrar a la empresa el valor de las horas retribuidas concedidas para tal finalidad.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho, previa presentación de certificado de convivencia, y siempre que consten inscritas en el Registro correspondiente.

Como norma general, se establece como fecha de inicio de los permisos la del hecho causante que motiva la licencia.

No obstante, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad no es laborable, el permiso no se inicia hasta el primer día laborable que le siga.

Si, como consecuencia de las licencias señaladas en los apartados b), c), d), e), f), g), el trabajador tuviera que desplazarse a una distancia de, al menos, 200 kilómetros de su centro de trabajo, dicha licencia se verá incrementada en dos días naturales.

En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Los días de licencias retribuidas, referenciadas en este artículo, serán disfrutados por el trabajador cuando al producirse el hecho causante, el mismo se encuentre en situación laboral que no sea la de vacaciones o incapacidad laboral transitoria. En el supuesto contrario, en el momento de reincorporarse al trabajo no tiene derecho a su disfrute.

Siempre que sea factible, se avisará por parte del trabajador con la antelación suficiente, su ausencia al trabajo por los motivos mencionados en este artículo.

En los supuestos recogidos en este artículo, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas. En todo caso, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Artículo 25.º Excedencias y reducción de jornada por hijos.

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Durante el primer año se le reservará la plaza, pudiendo la empresa contratar a un sustituto en régimen de interinidad. Transcurrido dicho plazo, conservará un derecho preferente de reincorporación a su puesto de trabajo o a otro de igual categoría si hubiera alguna vacante. La persona trabajadora en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios por cuenta propia o ajena en actividad que entre en competencia con la desarrollada por la empresa. En caso contrario, la persona en excedencia perderá su derecho de reserva de puesto de trabajo, conservando, únicamente, un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Aquellos trabajadores que fueran objeto de detención e ingresados en prisión, y posteriormente obtuvieran sentencia firme absolutoria, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa, tan pronto se produzca una vacante de su categoría profesional en la misma.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia no podrán solicitar otra en el transcurso de 4 años.

Los trabajadores en excedencia para atender al cuidado de hijo o familiares, tal como se regula en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el párrafo anterior podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o fraccionada.

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa la reducción de su jornada diaria en los términos previstos en el artículo 37.6 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. Esta reducción, llevará consigo la reducción proporcional de las retribuciones, en todos sus efectos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con al menos quince días de antelación.

Artículo 26.º Licencia sin sueldo.

El trabajador/a que lleve un mínimo de 2 años de servicio en la empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo de un mes, de acuerdo con las siguientes cláusulas:

1. Se deberá solicitar con al menos un mes de antelación.
2. La empresa atenderá las solicitudes por riguroso orden de fecha de entrada, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.
3. No podrán coincidir a la vez dos personas de la misma sección, ni de la misma categoría.
4. La licencia sin sueldo podrá concederse cada dos años.
5. En las empresas de menos de 20 trabajadores, no podrá disfrutarse licencia más de 1 persona al año. En las empresas de más de 20 trabajadores, no podrá disfrutarse licencia más del 5% de la plantilla cada año.
6. El trabajador/a en esta situación, permanecerá de alta en la empresa obligándose ésta a cotizar por la base mínima de cotización a la Seguridad Social durante el tiempo en que permanezca en situación de licencia sin sueldo.

DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículo 27.º Poliza de seguros.

Las empresas afectadas por el presente convenio se verán obligadas a concertar una póliza colectiva de seguros encaminada a cubrir las siguientes contingencias:

a. En el supuesto de Incapacidad Absoluta, derivada de accidente de trabajo se fija una indemnización para el año 2026 de: 48.179,97 euros.

b. En el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo, se fija una indemnización para el año 2026 de: 37.515,10 euros.

c. Si como consecuencia de un proceso de incapacidad temporal derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional se declarara una Incapacidad Permanente Total sin posibilidad de reubicar al trabajador/a en la propia empresa y, por consiguiente, se extinguiera su contrato de trabajo por esta causa, se establece una indemnización, para el año 2026, de 13.055,53 euros.

d. Las derivadas del robo, por el importe máximo diario de recaudación, desde su percepción hasta su entrega o ingreso en banco.

Para el resto de los años de vigencia del convenio, esto es, para 2027 las cuantías señaladas se actualizarán en el mismo porcentaje que lo haga el salario, sin efecto retroactivo.

A los efectos previstos en este artículo, las indemnizaciones fijadas en los apartados anteriores comenzarán a obligar a los 30 días de la publicación del presente convenio o de sus actualizaciones en el Boletín Oficial de Navarra.

Artículo 28.º Enfermedad y accidentes.

Las empresas garantizan el 100 por 100 del salario real a partir de la fecha de baja o justificante médico, entendiéndose por salario real todos los conceptos salariales fijos de devengo mensual, del mes anterior a la baja, cuyas cuantías pueden ser tanto fijas como variables, y que de forma habitual perciba el trabajador. Las empresas garantizarán el 100 por 100 de las pagas extras.

La supresión de la obligación formal de entrega de partes de trabajo no suprime la obligación de comunicar a la empresa la inasistencia al puesto de trabajo, por tanto, las personas trabajadoras comunicarán a la empresa la inasistencia al puesto de trabajo con la mayor celeridad posible y con anterioridad al inicio de la jornada laboral, siempre que la naturaleza de la enfermedad o el accidente no lo impida. La comunicación se hará por el procedimiento que fije la empresa, ya sea mediante teléfono, email, WhatsApp o similar.

Todos los trabajadores del sector serán sometidos a una revisión médica anual de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, según se establece en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29. Fallecimiento o invalidez.

En caso de fallecimiento o invalidez, que suponga en este último caso el cese en la empresa, la persona trabajadora con tres o más años de antigüedad en la misma tendrá derecho al abono de dos mensualidades del salario real a sus beneficiarios en caso de fallecimiento y en el otro supuesto al trabajador.

Artículo 30.º Jubilación voluntaria.

Aquellos trabajadores que –conforme a lo establecido en el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social)– cesen voluntariamente por jubilación dentro de los períodos que a continuación se indican, y siempre que opten por

este derecho dentro de los tres meses siguientes a cumplir las referidas edades, y lleven como mínimo 10 años en la empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes:

- a) A los 63 años: 6 mensualidades.
- b) A los 64 años: 5 mensualidades.
- c) A los 65 años: 4 mensualidades.
- d) A los 66 años: 3 mensualidades.
- e) A los 67 años: 2 ½ mensualidades.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen, exclusivamente, como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que, en su caso, le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 31.º Chóferes.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a proporcionar un puesto de trabajo dentro de la misma a los conductores en servicio, que se vean privados del Carnet de conducir, durante un período máximo de seis meses, como consecuencia del ejercicio de su trabajo profesional, salvo que la retirada del carnet de conducir haya sido motivada por conducción bajo alcoholemia, uso de estupefacientes o pérdida de carnet por causa penal por imprudencia, negligencia o culpa.

Las empresas dotarán con un datafono a los conductores y repartidores que realicen cobros como parte de su trabajo habitual en su jornada laboral. Esta actividad deberá ser contemplada en los seguros de responsabilidad civil de las empresas a los efectos de la cobertura del riesgo, sin perjuicio de que se trate de fomentar su desaparición.

Artículo 32.º Bajas voluntarias. Preaviso.

Los trabajadores/as deberán preavisar su baja voluntaria en la empresa con la siguiente antelación:

–De un mes para los trabajadores/as que ocupen puestos de las siguientes categorías: Personal de Dirección, Jefes de Sección o Encargados de Turno.

–De 20 días para las categorías de: Viajantes o Comerciales y Conductores con carnet de 1.ª

–De quince días para el resto del personal.

Como es costumbre, la falta de preaviso de la voluntad del trabajador de causar baja en la empresa le autorizará a deducir de la liquidación el importe equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA

Artículo 33.º Horas sindicales.

La utilización de las horas de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados Sindicales, podrán acumularse en el seno de cada empresa.

SALUD LABORAL, FORMACIÓN PROFESIONAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 34.º Salud laboral.

Empresarios y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, en los términos previstos por la Ley.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95 de 8 de noviembre, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos.
- Las medidas de emergencia.

El empresario está obligado a facilitar la formación práctica y adecuada a los trabajadores que contrata, en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios concertados. El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero, en este caso, con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas en la prevención de riesgos en el trabajo, en los términos previstos en la Ley.

Al objeto de facilitar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas afectadas por este convenio deberán establecer un registro de notificación de riesgos interno, al cual podrán dirigirse los trabajadores/as para efectuar sus propuestas de mejora.

El Delegado/a de Prevención, podrá ser cualquier trabajador de la empresa sin que dichas funciones deban recaer, necesariamente, sobre la representación legal de los trabajadores. El tiempo que el Delegado/a de Prevención pueda dedicar a atender sus funciones será el equivalente a la de la representación legal de los trabajadores, esto es, de 15 horas al mes.

Artículo 35.º Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a todo el personal, prendas y calzado adecuados para el trabajo que desempeñen, tanto en invierno como en verano.

Artículo 36.º Formación profesional.

Las empresas fomentarán, en todo lo posible la mejora de la formación profesional de su propio personal.

Con el fin de facilitar la asistencia de los trabajadores a los cursos de formación propuestos por las respectivas empresas, tendrá la consideración de jornada real de trabajo las horas que dediquen aquellos a la asistencia a dichos cursos.

Artículo 37.º Medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente y el desarrollo sostenible en nuestra Comunidad, lleva a las partes firmantes a ratificar en el presente convenio su compromiso por la mejora de las actuaciones ambientales tales como:

1. Promover campañas de sensibilización medioambiental.
2. Incrementar la formación e información medioambiental vigente, así como las mejoras emanadas del Real Decreto Legislativo 1/2016 de 16 de diciembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

ACOSO EN EL TRABAJO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 38.º Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Acoso sexual: "Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Acoso por razón de sexo: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Acoso psicológico: “Se entenderá por acoso moral o psicológico aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores”.

Artículo 39.º Violencia de género.

Las partes firmantes del presente Convenio, siendo especialmente sensibles a esta problemática, acuerdan introducir en este artículo los aspectos laborales regulados en la Ley Integral contra la Violencia de Género, que se concretan en los siguientes derechos:

Para que las trabajadoras víctimas de la violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto no se dicte la orden de protección (artículo 23 de esta Ley).

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales, la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora. No obstante, lo anterior, se establece una prórroga de 3 meses más en la reserva de puesto de trabajo en los supuestos acreditados de necesidad de protección de la trabajadora que manifieste, transcurrido el período de 6 meses de traslado o cambio de centro de trabajo, su intención de volver al mismo, decaendo en los demás casos la obligación de reserva.

Terminado este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Igualmente, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia, cuya duración inicial no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Durante este período tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El período en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

PLANES DE IGUALDAD

Artículo 40.º Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de oportunidades entre mujeres y hombres, los siguientes:

- Igualdad en el trabajo eliminando la discriminación indirecta/directa.
- No discriminación salarial por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.

Con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A.–Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B.–Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, la clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.

Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

Excedencias último año y motivos.

Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C.–Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.

Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D.–Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores), deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del Plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente anexo, respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 41.º Comisión paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, integrada por las organizaciones firmantes, con las funciones que se especifican en el apartado 2.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio.

La convocatoria de reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Conocer y, en su caso, resolver los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales iniciados entre las empresas y la representación de sus trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 5 del vigente Convenio Colectivo.

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

3. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el artículo 1 referente al ámbito de aplicación, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

4. Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejora o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

Para que la Comisión Paritaria pueda adoptar acuerdos válidos se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de cada una de las partes que conforman la citada Comisión. Si cumplido el término fijado para la resolución la Comisión no se hubiere reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

7. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 2, letra e) trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

8. Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria la del Tribunal Laboral de Navarra (c/ Nueva, 30-32 de Pamplona).

RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 42.º Clases de faltas.

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

Artículo 43.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

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

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de aseo o limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

10. La inobservancia leve de las normas y protocolos de seguridad alimentaria establecidos en la empresa, conocidos e informados a las personas trabajadoras aunque que no entrañen riesgo grave en la materia.

11. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 44.º Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

3. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

6. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

7. El incumplimiento de las normas y protocolos de seguridad alimentaria establecidos en la empresa sobre los que las personas trabajadoras hayan sido formadas e informadas, cuando constituyan un riesgo grave para la empresa o terceros.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

9. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

10. La negligencia grave en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

11. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 45.º Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo, sin causa o motivo que lo justifique, en un año.

2. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

3. El fraude, deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. Los incumplimientos de las normas y protocolos de seguridad alimentaria establecidos en la empresa, sobre los que las personas trabajadoras hayan sido formadas e informadas, que obliguen a la

retirada de productos del mercado, a desecharlos para su venta, procesado o utilización, comprometan la salud pública o hubieran sido causa de sanciones administrativas contra la empresa en materia de seguridad alimentaria.

13. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

15. Falta notoria de respeto o consideración al público.

16. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

18. Toda conducta en el ámbito laboral realizada en función del sexo de la persona con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

19. Toda conducta sistemática, reiterada, frecuente y prolongada en el tiempo de acoso moral o psicológico, dirigida hacia un trabajador, en el lugar de trabajo, que tenga por objeto o efecto una degradación de sus condiciones de trabajo susceptible de poner en peligro sus derechos o su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 46.º Sanciones. Aplicación.

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

1.º Faltas leves:

- i. Amonestación verbal.
- ii. Amonestación por escrito.
- iii. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

2.º Faltas graves:

- iv. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3.º Faltas muy graves:

- v. suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- vi. Rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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

- a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b. La categoría profesional del mismo.
- c. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 47.º Prescripción de las faltas.

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

Artículo 48.º Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Nota adicional primera.

Para el caso de que alguna empresa afectada por el presente convenio, tuviera la necesidad de contratar personal de nuevo ingreso, tendrá especial preferencia el personal vinculado al ramo que se encuentre en paro y, a igualdad de méritos en la categoría requerida, tendrá preferencia el personal del género que se encuentre en minoría en dicha categoría.

Nota adicional segunda.

Se recuerda a las empresas vinculadas por este convenio la obligación legal de establecer el correspondiente calendario laboral anual.

Nota adicional tercera.

Todos aquellos trabajadores encuadrados en categorías salariales inferiores a la de Mozo Especializado que tuvieran reconocida una antigüedad superior a 1 año en la empresa, se equiparán salarialmente al Mozo Especializado.

Lo regulado en esta disposición no es de aplicación a los trabajadores con contratos formativos y en prácticas que tienen su propia regulación.

Nota adicional cuarta.

El ascenso en las categorías de Ayudante de Carnicería ó Pescadería y de Oficial 2.ª en los mismos oficios, se producirá por la permanencia de 2 años en cada una de las categorías, pasando de Ayudante a Oficial 2.ª y de Oficial 2.ª a Oficial 1.ª

Nota adicional quinta.

Categoría profesional de Auxiliar de Caja:

Definición: Es quien se encarga del cobro de las ventas realizadas al contado, en metálico o mediante tarjetas de crédito, marcando las operaciones en las cajas registradoras, y cuadra la caja al finalizar la jornada. Además, de no ser precisa su presencia en caja, puede realizar labores de reposición de productos.

Categoría de Peón de limpieza:

Definición: Es el personal directamente contratado por las empresas que se ocupa de la limpieza en sus dependencias.

El salario para estas categorías viene determinado en las tablas salariales anexas.

Nota adicional sexta.

A los efectos de acreditar la representatividad de las organizaciones firmantes e intervinientes en la mesa negociadora de este convenio, se tendrá en cuenta la que se acredite que tuvieron las partes

el primer día hábil después de terminada la vigencia pactada en el convenio, con independencia de la fecha en la que quede constituida la comisión de negociación del nuevo convenio.

Nota adicional séptima.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a establecer el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales a lo largo de la vigencia de este convenio.

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES

Año 2025

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVEN.	TOTAL	ANTIG.	VALOR H.E.
PERSONAL DE DIRECCIÓN					
DIRECCIÓN O GERENCIA	1.945,70	109,89	2.055,59	97,28	26,73
RESPONSABLE DE PERSONAL	1.719,10	97,16	1.816,26	85,95	23,62
RESPONSABLE DE VENTAS	1.719,10	97,16	1.816,26	85,95	23,62
RESPONSABLE DE COMPRAS	1.719,10	97,16	1.816,26	85,95	23,62
RESPONSABLE DE ALMACÉN	1.719,10	97,16	1.816,26	85,95	23,62
RESPONSABLE DE SUCURSAL	1.719,10	97,16	1.816,26	85,95	23,62
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN					
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	1.719,10	97,16	1.816,26	85,95	23,62
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	1.520,86	85,93	1.606,79	76,04	20,90
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN					
1.º año en la empresa	1.407,52	79,51	1.487,03	70,38	19,34
2.º y 3.º año en la empresa	1.435,96	81,14	1.517,10	71,80	19,73
Con mas de 3 años en la empresa	1.478,41	83,51	1.561,92	73,92	20,31
PERSONAL DE CARNICERÍA O PESCADERÍA					
RESPONSABLE DE CARNES O DE PESCADERÍA	1.719,10	97,16	1.816,26	85,96	23,62
OFICIAL 1.ª CARNICERÍA O PESCADERÍA	1.520,86	85,93	1.606,79	76,04	20,90
OFICIAL 2.ª CARNICERÍA O PESCADERÍA	1.435,96	81,14	1.517,10	71,80	19,73
AYUDANTE CARNICERÍA O PESCADERÍA	1.379,39	77,86	1.457,25	68,97	18,95
RESTO DE PERSONAL					
RESPONSABLE DE TURNO	1.520,86	85,93	1.606,79	76,04	20,90
CONDUCTOR/A CARNET 1.ª	1.605,77	90,70	1.696,47	80,29	22,06
CONDUCTOR/A CARNET 2.ª	1.492,56	84,30	1.576,86	74,63	20,51
VIAJANTE	1.379,39	77,86	1.457,25	68,97	18,95
MOZO/A ESPECIALIZADO/A (almacenero)	1.435,96	81,14	1.517,10	71,80	19,73
AUXILIAR DE CAJA	1.379,39	77,86	1.457,25	68,97	18,95
ESTUCHISTA O EMPAQUETADOR/A	1.379,39	77,86	1.457,25	68,97	18,95
MOZO/A O AYUDANTE DE OFICIO (mozo de almacén)	1.379,39	77,86	1.457,25	68,97	18,95
LIMPIEZA	1.379,39	77,86	1.457,25	68,97	18,95
TRABAJADORES EN FORMACIÓN					
FORMACIÓN DE 1.º AÑO	65% Grupo profesional				
FORMACIÓN DE 2.º AÑO	75% Grupo profesional				
OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO:					
DIA DE SAN MIGUEL	68,83				
COMISIONES GARANTIZADAS VIAJANTE	59,38				

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVEN.	TOTAL	ANTIG.	VALOR H.E.
PLUS CAMARAS CONGELACIÓN	3,12				
GASTOS DESPLAZAMIENTO	8,85				
PLUS CARRETERO	35				
SEGUROS:					
Art. 27 a)	46.505,76				
Art. 27 b)	36.211,49				
Art. 27 c)	12.601,86				

Tabla 2026

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	ANTIG.	VALOR H.E.
PERSONAL DE DIRECCIÓN					
DIRECCIÓN O GERENCIA	2.015,74	113,85	2.129,59	100,79	27,70
RESPONSABLE DE PERSONAL	1.780,98	100,65	1.881,63	89,05	24,47
RESPONSABLE DE VENTAS	1.780,98	100,65	1.881,63	89,05	24,47
RESPONSABLE DE COMPRAS	1.780,98	100,65	1.881,63	89,05	24,47
RESPONSABLE DE ALMACÉN	1.780,98	100,65	1.881,63	89,05	24,47
RESPONSABLE DE SUCURSAL	1.780,98	100,65	1.881,63	89,05	24,47
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN					
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	1.780,98	100,65	1.881,63	89,05	24,47
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	1.575,61	89,02	1.664,63	78,78	21,65
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN					
1.º año en la empresa	1.458,20	82,38	1.540,58	72,91	20,04
2.º y 3.º año en la empresa	1.487,65	84,06	1.571,71	74,38	20,44
Con mas de 3 años en la empresa	1.531,63	86,52	1.618,15	76,58	21,05
PERSONAL DE CARNICERÍA O PESCADERÍA					
RESPONSABLE DE CARNES O DE PESCADERÍA	1.780,98	100,65	1.881,63	89,05	24,47
OFICIAL 1.ª CARNICERÍA O PESCADERÍA	1.575,61	89,02	1.664,63	78,78	21,65
OFICIAL 2.ª CARNICERÍA O PESCADERÍA	1.487,65	84,06	1.571,71	74,38	20,44
AYUDANTE CARNICERÍA O PESCADERÍA	1.429,05	80,66	1.509,71	71,45	19,63
RESTO DE PERSONAL					
RESPONSABLE DE TURNO	1.575,61	89,02	1.664,63	78,78	21,65
CONDUCTOR/A CARNET 1.ª	1.663,58	93,97	1.757,55	83,18	22,86
CONDUCTOR/A CARNET 2.ª	1.546,29	87,34	1.633,63	77,31	21,25
VIAJANTE	1.429,05	80,66	1.509,71	71,45	19,63
MOZO/A ESPECIALIZADO/A (almacenero)	1.487,65	84,06	1.571,71	74,38	20,44
AUXILIAR DE CAJA	1.429,05	80,66	1.509,71	71,45	19,63
ESTUCHISTA O EMPAQUETADOR/A	1.429,05	80,66	1.509,71	71,45	19,63
MOZO/A O AYUDANTE DE OFICIO (mozo de almacén)	1.429,05	80,66	1.509,71	71,45	19,63
LIMPIEZA	1.429,05	80,66	1.509,71	71,45	19,63
TRABAJADORES EN FORMACIÓN					
FORMACIÓN DE 1.º AÑO	65% Grupo profesional				
FORMACIÓN DE 2.º AÑO	75% Grupo profesional				

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	ANTIG.	VALOR H.E.
OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO					
DIA DE SAN MIGUEL	71,30				
COMISIONES GARANTIZADAS VIAJANTE	61,52				
PLUS CAMARAS CONGELACIÓN	3,23				
GASTOS DESPLAZAMIENTO	9,16				
PLUS CARRETILLERO	37,60				
SEGUROS:					
Art. 27 a)	48.179,97				
Art. 27 b)	37.515,10				
Art. 27 c)	13.055,53				

ANEXO II.-A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO
INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO /
ACTA DE DESACUERDO

Datos de la empresa
Nombre o razón social
C.I.F. Domicilio social
Localidad Código Postal
Convenio/s colectivo/s aplicable/s

La empresa y su Representación de los Trabajadores, comunican que ha finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 5 del vigente Convenio Colectivo.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes Empresa y Representación de los Trabajadores se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse / no someterse (táchese lo que no proceda) a Arbitraje Vinculante del Tribunal Laboral de Navarra.

En a, de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

Trabajadores, comunican que ha finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 5 del vigente Convenio Colectivo.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes Empresa y Representación de los Trabajadores se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse / no someterse (táchese lo que no proceda) a Arbitraje Vinculante del Tribunal Laboral de Navarra.

En a, de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

ANEXO III.–MEDIDAS PREVISTAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

Primero.–Principios de igualdad y no discriminación.

La empresa velará por la igualdad de trato y la ausencia de cualquier forma de discriminación basada en la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI. Todas las condiciones laborales se aplicarán conforme al principio de igualdad de oportunidades.

Se fomentará un entorno corporativo respetuoso con la diversidad, que reconozca expresamente la pluralidad en materia de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, rechazando toda práctica discriminatoria.

Se adoptará una declaración institucional en la que se exprese el compromiso firme de la empresa de no permitir conductas discriminatorias por los motivos citados.

Los compromisos asumidos en esta materia se harán extensivos a empresas colaboradoras y proveedoras.

Segundo.–Acceso al empleo.

En los procesos de selección y contratación se garantizará la igualdad de oportunidades de todas las personas candidatas, sin distinción alguna relacionada con su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A tal fin, se establecen las siguientes medidas:

–Eliminación de cualquier elemento discriminatorio en los procesos de selección y contratación, prestando especial atención a las personas trans como colectivo vulnerable. La selección atenderá exclusivamente a la capacitación y adecuación al puesto.

–Redacción de las ofertas de empleo en lenguaje inclusivo, limitadas a los requisitos estrictamente necesarios.

–Formación de las personas responsables de los procesos de selección para evitar sesgos o estereotipos relacionados con el género, la orientación o la identidad sexual. Las entrevistas se centrarán en aspectos profesionales, excluyendo cuestiones personales o familiares no pertinentes.

–Posibilidad de colaboración con entidades especializadas en la inserción laboral de personas LGTBI.

Tercero.–Clasificación y promoción profesional.

La empresa garantizará la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y en los procesos de promoción, basándose siempre en criterios objetivos.

Cuarto.–Formación, sensibilización y comunicación inclusiva.

La formación incorporará de manera transversal el principio de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI. Las obligaciones empresariales comprenderán:

–Acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluidos mandos y directivos, con contenidos relativos a diversidad sexual, familiar y de género, uso del lenguaje inclusivo y protocolos frente al acoso o la violencia por razones de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

–Difusión entre todo el personal de las medidas incluidas en este plan.

–Formación específica para quienes gestionen los canales de denuncia.

–Organización de actividades de sensibilización sobre entornos libres de discriminación, protocolos de prevención del acoso y promoción de la igualdad.

–Uso de lenguaje inclusivo y materiales audiovisuales inclusivos en la comunicación empresarial.

–Divulgación de los conceptos básicos sobre diversidad recogidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, relativos a los derechos de las personas trans y LGTBI.

Quinto.–Ambientes laborales seguros e inclusivos.

La empresa promoverá entornos de trabajo libres de acoso o violencia. Se facilitará que las personas trabajadoras elijan el tallaje de uniformes y equipos de protección individual sin presunciones de género.

Podrán incluirse en las encuestas de clima laboral y de riesgos psicosociales cuestiones relativas a posibles situaciones de acoso o violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Sexto.–Protocolo frente al acoso y la violencia.

Cuando la empresa disponga de un protocolo general frente al acoso que contemple expresamente medidas para las personas LGTBI, será de aplicación dicho instrumento.

En ausencia del mismo, las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras deberán aplicar el protocolo recogido en el anexo VII del convenio. Para aquellas con menor plantilla, dicho protocolo tendrá carácter facultativo.

La empresa deberá informar a toda la plantilla sobre el contenido de este protocolo y sobre el procedimiento de denuncia.

Séptimo.–Permisos y beneficios sociales.

Se reconocerá y respetará la diversidad familiar, garantizando la igualdad en el disfrute de permisos, beneficios sociales y demás derechos de carácter legal o convencional, sin distinción por motivos de orientación o identidad sexual ni por expresión de género.

Se equiparán, a todos los efectos, los matrimonios y las parejas de hecho debidamente inscritas, reconociendo la pluralidad de modelos familiares.

Octavo.–Régimen disciplinario.

Se prohíbe cualquier conducta que vulnere la libertad sexual, la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas trabajadoras.

De producirse, será de aplicación lo previsto en el régimen disciplinario establecido en el presente convenio.

Noveno.–Confidencialidad.

Los datos relativos a la orientación sexual, identidad o expresión de género serán tratados con el máximo respeto a la confidencialidad y únicamente cuando resulte imprescindible para fines legales o organizativos.

Las personas que intervengan en su tratamiento asumirán el deber de sigilo y confidencialidad.

ANEXO III.–PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

I.–Declaración de principios.

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, la libertad en su sentido más amplio, el libre desarrollo de la personalidad, la intimidad, la integridad física y moral, así como la igualdad y la prohibición de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social. Estos valores deben ser preservados y respetados en todo momento.

La garantía de estos derechos opera en distintos niveles. A nivel europeo, existen disposiciones que refuerzan la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de discriminación vinculadas a su orientación o identidad sexual. Así, la Directiva 2000/78/CE establece la igualdad de trato en el empleo e incluye expresamente la orientación sexual entre los motivos de no discriminación; la Directiva 2006/54/CE refuerza la prohibición de trato desigual en el ámbito laboral, y la Directiva 2004/38/CEE consagra la libre circulación de las personas bajo el principio de no discriminación.

En el marco interno, el Estatuto de los Trabajadores garantiza el respeto a la dignidad e intimidad de quienes prestan servicios, asegurando un trato justo y protección frente a ofensas de naturaleza sexual y frente a cualquier forma de acoso relacionado con raza, origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En coherencia con ello, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas destinadas a garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, dispone en su anexo II la obligación de implantar un protocolo específico frente al acoso, obligación que se cumple mediante el presente documento.

Con ello, la empresa declara expresamente su compromiso firme de no admitir ni tolerar prácticas discriminatorias que constituyan acoso por razón de orientación o identidad sexual o por expresión de género, quedando prohibida toda conducta de esta índole.

II.-Ámbito de aplicación.

a) El presente protocolo será exigible en aquellas empresas que cuenten con más de cincuenta personas en plantilla, con independencia de la naturaleza jurídica de su vínculo contractual, siempre que la actividad se desarrolle bajo la organización y dirección de la empresa.

Las entidades que no alcancen este umbral podrán igualmente aplicarlo de forma voluntaria si así lo estiman conveniente.

b) Quedan exceptuadas de lo anterior las empresas que ya dispongan de un protocolo general frente al acoso que incluya medidas específicas de protección para las personas LGTBI, o que lo hayan adaptado para incorporarlas, así como aquellas que cuenten con un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso y la violencia hacia este colectivo.

c) Lo previsto en este protocolo, así como en los demás instrumentos mencionados, será igualmente aplicable a personas candidatas a un puesto de trabajo, personal de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes y personas visitantes en el ámbito de la empresa.

III.-Definiciones.

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entenderá por:

a) Discriminación directa: situación en la que una persona o un grupo recibe un trato menos favorable que otra persona en condiciones comparables, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará igualmente discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad, entendidos estos como aquellas adaptaciones necesarias y proporcionadas del entorno físico, social o actitudinal que permitan el pleno ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.

b) Discriminación indirecta: concurrirá cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra provoque, o pueda provocar, una desventaja particular para una o varias personas en atención a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: existirá discriminación múltiple cuando una persona resulte afectada simultánea o sucesivamente por dos o más de las causas previstas en la Ley 4/2023 y/o por las contempladas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Habrá discriminación interseccional cuando concurren o interactúen varias de esas causas, originando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: toda conducta motivada por alguna de las causas de discriminación previstas en la norma, cuyo objetivo o efecto sea atentar contra la dignidad de una persona o colectivo y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación o por error: se da la primera cuando una persona o grupo es objeto de trato desigual por su relación con otra que se ve afectada por alguna de las causas de discriminación; y la segunda, cuando el trato discriminatorio deriva de una apreciación errónea sobre las características de la persona afectada.

f) Medidas de acción positiva: tratos diferenciados dirigidos a prevenir, eliminar o compensar situaciones de discriminación o desventaja de carácter colectivo o social. Estas medidas serán temporales, proporcionadas y razonables en relación con los fines que persiguen.

- g) Intersexualidad: condición de las personas nacidas con características biológicas, anatómicas o cromosómicas que no encajan en los parámetros socialmente asignados a los cuerpos masculinos o femeninos.
- h) Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia otras personas. Puede ser heterosexual (hacia personas de distinto sexo), homosexual (hacia personas del mismo sexo) o bisexual (hacia personas de ambos sexos, no necesariamente de manera simultánea, ni en el mismo grado o intensidad).
- i) Identidad sexual: vivencia interna y personal del sexo, tal y como cada persona lo percibe y define, coincide o no con el asignado al nacer.
- j) Expresión de género: forma en la que cada persona exterioriza o manifiesta su identidad sexual.
- k) Persona trans: aquella cuya identidad sexual no coincide con el sexo que le fue asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: aquella en la que al menos uno de sus miembros es una persona LGTBI, incluyéndose dentro de esta categoría las familias homoparentales con descendencia menor de edad bajo guarda, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) LGTBIfobia: toda actitud, conducta o manifestación de rechazo, prejuicio o intolerancia hacia las personas LGTBI por razón de serlo o de ser percibidas como tales.
- n) Homofobia: rechazo o intolerancia hacia las personas homosexuales.
- o) Bifobia: rechazo o intolerancia hacia las personas bisexuales.
- p) Transfobia: rechazo o intolerancia hacia las personas trans.
- q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: constituye discriminación cualquier mandato, instrucción o incitación directa, concreta y eficaz para que otra persona ejecute un acto discriminatorio por cualquiera de las causas reconocidas en la ley.

IV.–Principios rectores y garantías del procedimiento.

Los procesos internos de actuación frente a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género deberán regirse por los siguientes principios:

–Celeridad y eficacia: la investigación y resolución de los hechos denunciados deberá realizarse con la máxima agilidad, evitando dilaciones indebidas y respetando los plazos que resulten aplicables en cada fase del procedimiento.

–Respeto a la dignidad e intimidad: las personas afectadas, tanto denunciante como denunciada, recibirán un trato equitativo, garantizando en todo momento la salvaguarda de su dignidad y vida privada.

–Confidencialidad: toda persona que intervenga en el proceso está obligada a mantener la más estricta reserva, sin difundir ni transmitir información relativa a las denuncias presentadas, en tramitación o ya resueltas.

–Protección frente a represalias: se adoptarán medidas suficientes para garantizar la seguridad y la salud de la víctima, evitando cualquier reacción adversa derivada de la denuncia y atendiendo tanto a las consecuencias físicas como psicológicas que pudieran derivarse de la situación.

–Derecho de contradicción: se asegurará la posibilidad de audiencia y defensa para todas las partes implicadas, garantizando la imparcialidad de la instrucción.

–Restablecimiento de condiciones laborales: en caso de que el acoso hubiera producido alteraciones en las condiciones de trabajo de la víctima, la empresa deberá restituirlas a su estado anterior si esta así lo solicita.

–Prohibición de represalias: cualquier conducta que implique represalia –incluidas amenazas o intentos de represalia– contra quienes formulen denuncias, actúen como testigos o colaboren en la investigación será nula de pleno derecho.

–Difusión del protocolo: la empresa se compromete a asegurar que todas las personas trabajadoras tengan conocimiento del presente protocolo, facilitando su acceso y comprensión.

Todo ello se entiende sin perjuicio de lo establecido 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.

V.–Plazos del procedimiento.

Salvo que la empresa disponga de un marco temporal propio, los procedimientos no podrán exceder de treinta días laborables desde su inicio, pudiendo prorrogarse únicamente en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Durante la tramitación se garantizará a la persona afectada un plazo suficiente para formular alegaciones y aportar cuantos documentos o pruebas estime oportunos.

VI.–Procedimiento de actuación.

a) Inicio: El procedimiento se activa mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien esta autorice, ante la persona designada para la investigación o a través del canal interno de denuncias habilitado por la empresa. Si la denuncia no la formula directamente la persona afectada, será imprescindible su consentimiento expreso e informado. La persona denunciante podrá solicitar la asistencia de un representante legal de las personas trabajadoras durante su declaración.

b) Órgano instructor: La investigación será llevada a cabo por la persona o personas designadas por la empresa. Si ya existiera una comisión o responsables encargados de otros protocolos de acoso, podrán asumir también esta función. No podrán intervenir quienes tengan relación de parentesco, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto con las personas afectadas.

c) Medidas cautelares: Una vez recibida la denuncia, y a la mayor brevedad posible, se evaluará la pertinencia de aplicar el protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas para proteger a la víctima. La víctima deberá decidir si en el expediente pueden intervenir otros trabajadores o representantes de los trabajadores.

d) Informe final: En un plazo máximo de veintidós días laborables, prorrogables solo en casos excepcionales, deberá emitirse un informe vinculante que podrá concluir en:

- i) La existencia de indicios de acoso y la propuesta de apertura de expediente sancionador; o,
- ii) La inexistencia de indicios suficientes de acoso.

El informe contendrá, al menos: la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración de las pruebas, los resultados obtenidos y las medidas cautelares o preventivas adoptadas.

VII.–Resolución del procedimiento.

La resolución se dictará teniendo en cuenta las conclusiones del informe de investigación, así como las medidas de actuación propuestas.

–Si se constata la existencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual, o de expresión de género, se incoará el correspondiente expediente sancionador, se aplicarán medidas correctoras y, en su caso, se mantendrán o reforzarán las medidas de protección a la víctima.

–Si no se aprecian indicios suficientes, se procederá al archivo de la denuncia.

VIII.–Información.

En caso de existir denuncias presentadas por acoso relacionado con la orientación o identidad sexual, o con la expresión de género, la empresa comunicará semestralmente, a efectos meramente estadísticos y siempre que ello no comprometa la confidencialidad de las personas afectadas:

–Al órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, si existiera en la empresa, el número total de denuncias y si en ellas se apreciaron o no indicios de acoso;

–A la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, en los mismos términos anteriores, siempre que lo consienta la persona afectada y además se preserve la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.