



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1555/26

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

A N U N C I O

RESOLUCIÓN DE 15 DE JULIO DE 2026, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA, DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA “ACTIVIDAD DE COMERCIO DE ÁVILA Y PROVINCIA” (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000025011981).

Con fecha 30 de junio de 2026, la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para la ACTIVIDAD DE COMERCIO DE ÁVILA Y PROVINCIA, solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo dispuesto en el art. 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, 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, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinado el texto del nuevo convenio, se comprueba que éste no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, exigido por el E.T. en su art. 90.5, y que se acompaña de la documentación preceptiva.

Por ello, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Inscribir el nuevo Convenio Colectivo Provincial para la “ACTIVIDAD DE COMERCIO DE ÁVILA Y PROVINCIA”, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, a 15 de julio de 2026.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Laura Rubio González*.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DE ÁVILA Y PROVINCIA

CAPÍTULO I

Artículo 1.º- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la actividad del comercio de toda clase, tanto al por mayor como al detalle, ubicadas o que se ubiquen en la capital y provincia de Ávila, a las que será de aplicación el Convenio aquí pactado y firmado.

Artículo 2.º- VIGENCIA Y DURACIÓN.-

Con independencia de la fecha de publicación en el B.O.P., el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, su duración será de tres años, dándose por finalizada el 31 de diciembre de 2028.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 3.º- GARANTÍAS PERSONALES.-

Las condiciones establecidas en el presente convenio lo son con carácter de mínimas. En consecuencia se declaran subsistentes los pactos en cuya virtud los trabajadores vengan disfrutando condiciones más beneficiosas, estimadas en su conjunto o cómputo final.

CAPÍTULO II

Artículo 4.º- JORNADA.-

La jornada máxima de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1.800 horas, distribuidas de lunes a sábado sin perjuicio de la prestación de servicios en los días a que haya lugar al amparo del vigente Decreto Regulador de Horarios Comerciales.

La jornada laboral para las personas trabajadoras contratadas a jornada completa no podrá exceder de nueve horas diarias, ni ser inferior a seis horas.

En jornada laboral que sobrepase las seis horas de trabajo continuado se disfrutará de quince minutos de descanso por bocadillo, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Se confeccionará un calendario laboral en el primer trimestre del año en todas las empresas, y en aquellas que no tengan representación sindical, el calendario será elaborado por la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 5.º- JORNADAS ESPECIALES.-

No obstante lo dispuesto con carácter general en el artículo anterior, se establecen las siguientes jornadas especiales:

- a) La jornada de tarde del día 5 de enero podrá prolongarse hasta las 20 horas.

Si entre los días 1 y 5 de enero estuviera comprendido algún sábado, se realizara jornada normal en la tarde de dicho sábado, compensándose las horas trabajadas mediante la concesión de descanso en una tarde cualquiera del mes de enero.

- b) La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 14 horas.

En cualquier caso los trabajadores afectados por este Convenio se obligan a la realización de las jornadas especiales establecidas en el apartado a) y b), sin remuneración específica por este concepto.

- c) En relación con el trabajo en domingos y/o festivos, las empresas afectadas por este Convenio podrán utilizar los servicios de los trabajadores durante los días festivos autorizados por la Junta de Castilla León para cada término municipal, con arreglo al siguiente procedimiento:

- Del total de festivos autorizados por la Junta de Castilla y León, en cinco de ellos, cuatro elegidos por la empresa y uno aprobado por la Comisión Paritaria del convenio, la prestación laboral tendrá carácter obligatorio, el resto de los festivos autorizados, los trabajadores podrán optar libre y voluntariamente por trabajar o no, si son requeridos a tal efecto por el empresario.
- Estos festivos, serán compensados a elección del trabajador en los siguientes términos:
 - 2 horas de descanso por cada hora trabajada, o 1 hora de descanso más una compensación económica de 8,5 euros por hora trabajada en 2026, 8,76 euros por hora trabajada en 2027 y 9,02 euros por hora trabajada en 2028.
 - El disfrute del descanso se realizará previo acuerdo de la empresa con los trabajadores, admitiéndose la acumulación del mismo al periodo de vacaciones anuales.

Artículo 6.º- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Se acuerda reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

En caso de realizarse, su retribución será como mínimo igual a la de las horas ordinarias, pudiéndose utilizar para su cálculo la siguiente formula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Retribución anual (salario base + complemento + antigüedad)}}{\text{Jornada en computo anual (1800 horas)}}$$

CAPÍTULO III

Artículo 7.º- VACACIONES.-

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones y las mismas no podrán iniciarse en día de descanso o festivo. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa teniendo conocimiento el trabajador con dos meses de anterioridad al comienzo del disfrute de las mismas.

En cuanto a la fecha de disfrute se estará a lo que convengan empresario y trabajador o, en su defecto:

- a) Podrán optar por la fijación de 15 días cada parte, si bien estará condicionado a que en todo momento se encuentre prestando servicio, al menos dos tercios de la plantilla de la empresa.
- b) El periodo de disfrute, salvo acuerdo entre las partes, será de 15 días en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y 15 días a disfrutar en el resto del año.
- c) Cuando no sé de ninguno de los casos anteriores, las empresas vendrán obligadas a establecer turnos rotativos durante todos los meses del año.
- d) El periodo de vacaciones correspondiente a los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa será proporcional al tiempo de permanencia en la misma durante el año de incorporación.
- e) Siempre que una empresa, habida cuenta de sus necesidades en relación con la producción, cambio de campañas, cambios de temporada u otras circunstancias similares, cierre el establecimiento, por parte de la misma podrán establecerse dos periodos vacacionales de 15 días cada uno, que se disfrutarán uno en verano y otro en invierno.

CAPÍTULO IV

Artículo 8.º- INCAPACIDAD TEMPORAL.-

Las empresas vienen obligadas a abonar a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera su causa y, desde el primer día de baja, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real.

Artículo 9.º- ESTRUCTURA PROFESIONAL

1. Las personas trabajadoras que presten servicios en Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales titulación y contenido general de la prestación valorándose de manera principal las responsabilidades asumidas.

2. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por las tareas y responsabilidades básicas más representativas que correspondan a cada puesto de trabajo. A estos efectos, la prestación laboral no se entenderá definida únicamente por la relación de tareas que puedan ser ejecutadas, sino por la obligación de alcanzar, comprobar y mantener el resultado asignado dentro del ámbito de actuación de la persona trabajadora.

3. Se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio. Asimismo, deberá identificarse, de forma suficiente, el ámbito ed responsabilidad asignado, el nivel de autonomía, la dependencia jerarquita o funcional, las facultades de decisión y, en su caso, las responsabilidades de coordinación, supervisión o mando.

4. La clasificación profesional deberá atender a las responsabilidades efectivamente asumidas de forma ordinaria y prevalente, y no exclusivamente a la denominación formal del puesto ni a la realización ocasional de tareas aisladas

5. Cuando la persona trabajadora asuma responsabilidades propias de un grupo profesional superior, deberán aplicarse las retribuciones previstas para dicho grupo profesional, durante el tiempo que realice las tareas asignadas al puesto.



6. Se definen como grupos profesionales específicos, en el presente Convenio, los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL I.

Corresponde a aquellos trabajos cuyo ámbito de responsabilidad se limita a la consecución de resultados concretos y previamente definidos, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Las personas trabajadoras incluidas en este Grupo responden de la correcta ejecución y mantenimiento del resultado directamente asignado dentro de su área inmediata de trabajo, debiendo advertir las incidencias, anomalías o imposibilidades que detecten. No les corresponde, con carácter general, organizar el trabajo de otras personas, planificar procesos, adoptar decisiones que afecten a terceros ni responder del resultado global de una sección, servicio o actividad.

Las responsabilidades que se encomiendan a la plantilla incluida en este Grupo pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente: Ayudante y Mozo Especializado.

GRUPO PROFESIONAL II.

Corresponde a aquellos trabajos cualificados en los que la persona trabajadora asume la responsabilidad sobre la correcta realización y el resultado de una actividad profesional, de un servicio o fase identificable del proceso que requieren un adecuado nivel de conocimientos, experiencia o capacitación y que se prestan con un cierto grado de autonomía e iniciativa bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Dentro de las directrices recibidas, corresponde a la persona trabajadora organizar su propia actividad, adoptar las decisiones ordinarias necesarias para la correcta ejecución del trabajo, comprobar el resultado obtenido, resolver las incidencias habituales y comunicar aquellas desviaciones que excedan de sus facultades o puedan afectar a la calidad, seguridad, plazo, coste, atención al cliente, documentación o continuidad del servicio.

La responsabilidad de este Grupo puede comprender el cuidado y correcta utilización de bienes, vehículos, herramientas, mercancías, documentación, valores o información, la atención adecuada a clientes o usuarios, la exactitud de operaciones administrativas, contables o de caja, la calidad técnica del trabajo realizado. Podrá existir coordinación funcional ocasional de otras personas cuando resulte necesaria para completar la actividad encomendada, sin que ello implique por sí solo responsabilidad jerárquica permanente sobre la unidad organizativa.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente: Profesional de oficio /Montador de 2.ª, Carretilero, Técnico de diseño, Profesional de oficio / Montador de 1.ª, Técnico de atención al cliente, Técnico de Marketing, Auxiliar Administrativo, Diseñador, Responsable de logística, oficial administrativo, Dependiente, Conductor-repartidor, Comercial Viajante, Asesor comercial, Contable y Conductor-repartidor cobrador.

GRUPO PROFESIONAL III.

Corresponde a aquellos trabajos en los que se asume la responsabilidad sobre la organización, dirección, control, supervisión y resultado de una unidad, centro, establecimiento, sección, servicio, proceso o ámbito relevante de la Empresa, con alto grado de autonomía, iniciativa y capacidad de decisión.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo responden de la planificación y distribución del trabajo, la asignación y utilización adecuada de medios, la fijación de prioridades, la coordinación de actividades, la adopción de decisiones ante incidencias, el seguimiento de resultados y la aplicación de las instrucciones y políticas de la Empresa. Asimismo, deben asegurar el cumplimiento de las normas laborales, organizativas, de prevención de riesgos, calidad, atención al cliente y demás disposiciones aplicables dentro del ámbito bajo su responsabilidad.

El mando, dirección, control o supervisión puede proyectarse sobre tareas, procesos, recursos y/o personas. LA responsabilidad propia de este Grupo comprende la obligación de detectar desviaciones, adoptar o proponer medidas correctoras, informar de los resultados y responder de la gestión global del ámbito encomendado, sin perjuicio de las competencias reservadas a niveles superiores de la organización.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías que seguidamente se reseñan: Jefe de almacén o sección, Gestor de proyectos, Jefe de ventas, jefe de montadores, Encargado de sucursal o supermercado, Encargado general y Director.

Artículo 10.º- RETRIBUCIONES.-

1.- Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio para los años de vigencia del presente Convenio, son las que se establecen a continuación:

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026

	SALARIO MES 2026	SALARIO AÑO 2026
Categorías		
GRUPO PROFESIONAL III		
Director	1.544,80	21.627,20
Encargado General	1.466,47	20.530,58
Encargado Sucursal o Superm.	1.426,87	19.976,18
Jefe de almacén o sección, gestor de proyectos, Jefe de ventas, Jefe de montadores.	1.382,44	19.354,16
GRUPO PROFESIONAL II		
Conductor-repartidor-cobrador	1.485,81	20.801,36
Contable	1.290,93	18.088,14
Comercial Viajante, Asesor comercial	1.290,93	18.073,02
Dependiente, Conductor-repartidor, Oficial Administrativo, Responsable logística, Diseñador	1.262,80	17.679,20
Auxiliar Administrativo	1.234,73	17.286,22
Técnico de atención al cliente, Técnico de marketing	1.232,92	17.260,88



Profesional de Oficio de 1. ^a , Montador de 1. ^a	1.231,10	17.235,40
Profesional de Oficio de 2. ^a , Montador de 2. ^a , Carretillero, Técnico de diseño	1.228,27	17.195,78
GRUPO PROFESIONAL I		
Mozo especializado	1.226,41	17.169,74
Ayudante	1.225,44	17.156,16

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2027

	SALARIO MES 2027	SALARIO AÑO 2027
Categorías		
GRUPO PROFESIONAL III		
Director	1.591,14	22.275,96
Encargado General	1.510,46	21.146,44
Encargado Sucursal o Supermercado	1.469,68	20.575,52
Jefe de almacén o sección, gestor de proyectos, Jefe de ventas, Jefe de Montadores.	1.423,91	19.934,74
GRUPO PROFESIONAL II		
Conductor-repartidor-cobrador	1.530,38	21.425,32
Contable	1.329,66	18.630,78
Comercial Viajante, Asesor comercial	1.329,66	18.615,24
Dependiente, Conductor-repartidor, Oficial Administrativo, Responsable logística, Diseñador	1.300,68	18.209,52
Auxiliar Administrativo	1.271,77	17.804,78
Técnico de atención al cliente, Técnico de marketing	1.269,91	17.778,74
Profesional de Oficio de 1. ^a , Montador de 1. ^a	1.268,03	17.752,42
Profesional de Oficio de 2. ^a , Montador de 2. ^a , Carretillero, Técnico de diseño	1.265,12	17.711,68
GRUPO PROFESIONAL I		
Mozo especializado	1.263,20	17.684,80
Ayudante	1.262,20	17.670,80

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2028

	SALARIO MES 2028	SALARIO AÑO 2028
Categorías		
GRUPO PROFESIONAL III		
Director	1.638,87	22.944,18
Encargado General	1.555,77	21.780,78
Encargado Sucursal o Supermercado	1.513,77	21.192,78
Jefe de almacén o sección, gestor de proyectos, Jefe de ventas, Jefe de montadores	1.466,63	20.532,82

GRUPO PROFESIONAL II		
Conductor-repartidor-cobrador	1.576,29	22.068,06
Contable	1.369,55	19.189,66
Comercial Viajante, Asesor comercial	1.369,55	19.173,70
Dependiente, Conductor-repartidor, Operador máquinas contables, Oficial Administrativo	1.339,70	18.755,80
Auxiliar Administrativo	1.309,92	18.338,88
Técnico de atención al cliente, Técnico de marketing	1.308,01	18.312,14
Profesional de Oficio de 1.ª, Montador de 1.ª	1.306,07	18.284,98
Profesional de Oficio de 2.ª, Montador de 2.ª, Carretillero, Técnico de diseño	1.303,07	18.242,98
GRUPO PROFESIONAL I		
Mozo especializado	1.301,10	18.215,40
Ayudante	1.300,07	18.200,98

Artículo 11.º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias bajo la denominación de Julio y Diciembre, estas se pagaran antes del 15 de julio y 15 de diciembre.

Las citadas gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario para cada una de las categorías profesionales, que figuran en la tabla salarial, incrementadas en su caso por los aumentos por tiempo de servicio y/o “antigüedad consolidada”.

En aquellas empresas que voluntariamente se llegue a un acuerdo con el trabajador podrán prorratearse las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 12.º- COMISIONES.-

Las comisiones serán de aplicación a los viajantes o corredores de plaza, con dedicación laboral exclusiva y se establece por cada empresa de acuerdo con el personal afectado y en función de las características empresariales y de productos.

Los viajantes que utilicen vehículo propio, percibirán un 2,5% sobre el importe de las ventas, excluyendo impuestos, que realicen, así como 0,26 euros por kilómetro recorrido durante la vigencia del presente convenio.

Los viajantes que utilicen vehículo de la empresa percibirán el 1% sobre las ventas, excluyendo impuestos, que realicen.

Artículo 13.º- ANTICIPOS.-

Las empresas concederán anticipos sobre el salario mensual, equivalente a la cuantía del mismo, a los trabajadores que lo soliciten. El mencionado anticipo se liquidará con la nómina del siguiente mes.

Artículo 14.º- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.-

Las empresas afectadas por este Convenio se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo, siempre que no la tengan concertada, para los trabajadores y que cubra los siguientes conceptos:

- a) Por muerte en accidente laboral: 22.000,00 €.

- b) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y, Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo: 20.000,00 €.

Las garantías señaladas tendrán validez durante las horas de trabajo y durante la media hora anterior y posterior a la jornada diaria.

De la póliza contratada se entregará copia al trabajador, o por el contrario, será expuesta en el tablón de anuncios.

Para que las empresas puedan adaptar su póliza de seguro actual a lo establecido en el presente artículo, la cobertura de esta póliza entrará en vigor a la finalización de la póliza que actualmente tenga contratada la empresa.

Artículo 15.º- FIDELIDAD A LA EMPRESA.-

Los trabajadores, al cumplir veinte años de servicios continuados y efectivos en una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad equivalente al importe de tres mensualidades de su salario, que se abonará bien de una sola vez o de forma fraccionada, a razón de una mensualidad cada seis meses, contados a partir de la publicación del presente convenio, hasta completar las tres mensualidades.

No obstante lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuvieran reconocida una permanencia continuada y efectiva de veinte años en la misma empresa, tendrán derecho a percibir la cuantía señalada en el párrafo anterior, siempre que no la hubieran percibido anteriormente, ésta se abonará bien de una sola vez o de forma fraccionada a razón de una mensualidad cada seis meses, contados a partir de la publicación del presente convenio, hasta completar las tres mensualidades.

En el caso de que el trabajador causara baja en la empresa por cualquier motivo, este percibirá antes de firmar su finiquito o liquidación la cantidad que le restara por percibir, siempre que tenga derecho a ello.

Artículo 16.º- ANTIGÜEDAD.-

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada «antigüedad consolidada», sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

No obstante lo indicado en el párrafo primero, los trabajadores que al 1.1.1995 tuvieran en trance de adquisición un cuatrienio, deberán haber devengado el mismo cuando les haya correspondido y en cuantía equivalente al 5% del salario base que en tal momento se encontrara vigente. La cantidad correspondiente deberá reflejarse en la casilla de «antigüedad consolidada».

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado o se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1.995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 352,14 euros anuales cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales, para el año 2026, 362,70 euros anuales para el año 2027 y 373,58 euros anuales para el año 2028.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1995 no podrán, en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

Artículo 18.º- DIETAS.-

A los trabajadores que se confiera comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, durante el año 2.026, percibirán una dieta de 15,68 euros, y de 42,08 euros, respectivamente según sea media dieta o dieta completa, durante el año 2.027 percibirán una dieta de 16,15 euros, y de 43,34 euros, respectivamente según sea media dieta o dieta completa y durante el año 2028 percibirán una dieta de 16,63 euros, y de 44,64 euros, respectivamente según sea media dieta o dieta completa.

Artículo 19.º- PLUS DE CÁMARA FRIGORÍFICA.-

Los Conductores-repartidores acogidos en este Convenio, y siempre que realicen trabajos en cámaras frigoríficas, percibirán un plus del 20% sobre el salario base que figura en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 20.º- PLUS DE NOCTURNIDAD.-

Los trabajadores que tuviesen que realizar su jornada de trabajo durante la noche, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un plus de nocturnidad, cuya cuantía consistirá en un incremento del 20% sobre el salario base por hora fijado en las tablas salariales de este Convenio para cada categoría profesional. Este plus se percibirá única y exclusivamente por las horas efectivamente trabajadas en dicho tramo horario.

CAPÍTULO V

Artículo 21.º- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.-

En relación con la conversión de contratos temporales en indefinidos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, conviniéndose expresamente que dicha conversión podrá tener lugar durante toda la vigencia del presente Convenio, con todas las consecuencias que se establecen en las referidas disposiciones legales.

Artículo 22.º- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN O POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA Y CONTRATOS FORMATIVOS.-

Contrato eventual por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del vigente E.T.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

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

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

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

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

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formativo en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.



- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del vigente E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional, categoría y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del vigente E.T.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será como mínimo, del 65% del salario correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Artículo 23.º - ASCENSOS.-

Los ascensos de personal, se efectuarán cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, excepto lo reflejado en el párrafo siguiente:

Los aspirantes, que serán trabajadores que carecen de experiencia en el sector de comercio objeto de la contratación, pasarán automáticamente a la categoría de Ayudante de Dependiente, transcurridos dos meses en aquella.

Los Ayudantes pasarán automáticamente a la categoría de Dependiente una vez transcurridos tres años en aquella.

Artículo 24.º- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.-

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades técnicas u organizativas de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 25.º- REQUISITO PREVIO AL CESE.-

La empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación, facilitándosele la liquidación correspondiente para que él mismo pueda comprobar si es o no correcta. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 26.º- COMISIÓN PARITARIA.-

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, que les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes de este Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La Comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles y deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.

CAPÍTULO VI

Artículo 27.º- LICENCIAS Y PERMISOS.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El presente permiso deberá iniciarse en día laborable.
- b) Un día natural por traslado de domicilio.
- c) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos. Si existiera desplazamiento dos días más.
- e) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, con la debida justificación.
- f) En caso de examen para el permiso de conducir tendrá derecho a asistir a una convocatoria.
- g) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de siete días. El presente permiso podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante, iniciándose en día laborable.
- h) Por razón de enfermedad, los trabajadores quedarán facultados para acompañar a consulta médica al cónyuge y a los hijos menores de edad sin pérdida de retribución. En el caso de que ambos padres trabajen en la misma empresa, este derecho solo amparará a uno de ellos. El trabajador se obliga a justificar mediante fecha y sello del médico las consultas realizadas.
- i) Aquellos trabajadores que tuvieran hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a cuatro días naturales al año para asistir a consulta médica, caso de que ésta se realice fuera de la provincia.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del E.T..

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- n) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por

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

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

- o) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado q).
- p) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

- q) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados n), o) y p) corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados n), o) y p), serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

- r) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- l) Un día de libre disposición, previo aviso cinco días antes de su disfrute, no pudiendo coincidir en el disfrute de esta licencia más del 50% de la plantilla de la empresa. El disfrute del día de libre disposición no podrá ser acumulado a los periodos de vacaciones ni podrá ser disfrutado en las jornadas especiales recogidas en el artículo 5 del presente convenio.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.º- RÉGIMEN SANCIONADOR.-

Las Empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 29.º- CLASIFICACIÓN.-

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

Artículo 30.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 al 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. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin debida autorización o causa justificada.

Artículo 31.º- FALTAS GRAVES.-

Se considerarán como 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 desobediencia a la Dirección de la empresa o a quien se encuentre con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores, en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 32.º- FALTAS MUY GRAVES.-

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.



3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto y consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. 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 aquella.
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. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la 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.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones que al mismo corresponden en materia de seguridad y salud laboral.
16. 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 33.º- RÉGIMEN DE SANCIONES.-

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Artículo 34.º - SANCIONES MÁXIMAS.-

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves.- Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves.- desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 35.º - PRESCRIPCIÓN.-

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 faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII**Artículo 36.º - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-**

En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), la Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, consideran prioritario promover la seguridad y salud de los trabajadores mejorando las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Se realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados en cumplimiento de la normativa vigente a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

El empresario deberá proporcionar equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. En ningún caso el coste de los mismos recaerá sobre el trabajador.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores han de recibir todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. Asimismo serán informados de las medidas y actividades de protección aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia.

Los trabajadores han de recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 37.º- REVISIÓN MÉDICA.-

Al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la observancia de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida familiar y laboral y Ley 12/2001, los trabajadores tendrán derecho a un medio de trabajo seguro y saludable que se articule a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de las empresas.

La vigilancia de la seguridad se efectuara con carácter anual, teniendo todo el personal de las empresas derecho a un examen medico anual, de conformidad con el trabajador durante el tiempo de trabajo y a cargo de la empresa.

Artículo 38.º- ROPA DE TRABAJO.-

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o ropa de trabajo para desarrollar su actividad como mínimo dos veces al año, en los puestos de trabajo que se precise calzado de seguridad se le entregarán como mínimo un par al año.

Artículo 39.º- DESCONEXIÓN DIGITAL.-

Las partes firmantes reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital, fuera de su jornada laboral ordinaria, a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, de conformidad con lo establecido en el artículo 88 de la LOPDGD y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40º. - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS.

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueden justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la Igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresa de más de 50 trabajadores/as, las medidas de Igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que se determina en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 41.º- PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE MATERNIDAD, PATERNIDAD, EMBARAZO Y LACTANCIA.-

Las partes firmantes del presente convenio se remiten expresamente a lo previsto en el estatuto de los trabajadores en estas materias, tras la aprobación de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.

Artículo 42.º- VIOLENCIA DE GÉNERO.-

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2 de la Ley citada.

ARTÍCULO 43.º- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.-

Con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad del sector.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En consecuencia, las partes que forman la Comisión Negociadora se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

I. ACOSO SEXUAL.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como “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.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

- Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

II ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como “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.”

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

III. MEDIDAS PREVENTIVAS.

- Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la empresa.
- Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.
- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en las empresas afectadas por este Convenio. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

IV. PROTOCOLO. Procedimiento de actuación.

1.ª Fase: Competencias y asesoramiento:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por el Comité Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente.

Una de sus competencias consistirá en poder asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.

Además, entre otras posibles estarán:

- El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Estar informada de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del comité de empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

2.ª Fase: Denuncia:

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:

1. Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de Recursos Humanos, al Comité de Empresa o directamente a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente.
2. Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente, garantizándose la máxima confidencialidad.
3. Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de Recursos Humanos incoará expediente.
4. La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:
 - Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.
 - Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.
5. En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la comisión para su resolución, elaborando un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona representante sindical.

Se establecerán por parte de la dirección de la empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3.ª Fase: Conclusión.

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio para el caso de acoso sexual, ampliándose en el mismo sentido para el acoso por razón de sexo.

Se establece la siguiente enumeración de las faltas:

- Es falta grave el acoso de carácter ambiental.
- Es falta muy grave:
 - El acoso sexual explícito.
 - El chantaje sexual.
 - El acoso por razón de sexo.
 - La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
 - Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba.

Las sanciones, siempre conformes al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

- Por falta grave: las establecidas en el artículo 38.
- Por falta muy grave: las establecidas en el artículo 39.

Igual actuación se llevará a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las dos partes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 LOIEMH sobre Tutela judicial efectiva:

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

IV. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

Artículo 44.º- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024).-

Al objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se introduce una disposición en los términos siguientes:

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

2. CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO.

La empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y evitará cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, expresión e identidad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

4. CLÁUSULAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

5. CLÁUSULAS DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS.

La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

6. CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja de hecho o familia que conforme.

7. CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

8. CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- A. Falta leve. Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.
- B. Falta grave. Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:
- El hecho punible se reitera en el tiempo.
 - Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
 - Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
 - La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
 - La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.
- C. Falta muy grave:
- a. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
 - b. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
 - c. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
 - d. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.
 - e. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

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

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA FRENTE A LAS PERSONAS LGTBI.

El presente protocolo será de aplicación para aquellas empresas de más de 50 personas en su plantilla, a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia, exceptuando aquellas que dispongan de uno propio negociado con la RLPT.

Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

a) Declaración de principios.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo formalizan la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse cualquiera de las empresas del sector. Al implantar este procedimiento, asumimos el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

b) Ámbito de aplicación.

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

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

c) Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación.

De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Recibida la queja o denuncia por la dirección de la empresa se iniciará la tramitación de un expediente de investigación, nombrando un instructor que realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Durante la tramitación del expediente informativo, la dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, se levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa en que estén produciendo este tipo de conductas sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

e) Resolución.

La dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada una vez recibidas las conclusiones del instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso.

Artículo 44.º- CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.-

Las empresas establecerán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones complementarias.

SEGUNDA.- Este Convenio que constituye un todo orgánico e indivisible, implica mejoras de las condiciones de trabajo anteriormente existentes, estimadas en su conjunto y en computo anual.

En consecuencia no será de aplicación a las materias que han sido objeto de este pacto aquellas normas que establezcan, respecto a las mismas, distintas regulaciones.

TERCERA.- El presente Convenio ha sido pactado por, de una parte la Federación Abulense de Empresarios de Comercio de la Provincia de Ávila, y de otra las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores -U.G.T.- y Comisiones Obreras -CC.OO.-, previo reconocimiento de representatividad por ambas partes.

CUARTA.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas 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 y métodos 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.

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 E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al 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. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

QUINTA.- En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.