

CONVENIO COLECTIVO

MAYORISTAS
Y EXPORTADORES
DE PESCADOS
DE MADRID



ÍNDICE

Contenido

Capítulo I.	4
Disposiciones generales.	4
Artículo 1. Ámbito territorial.	4
Artículo 2. Ámbito personal.	4
Artículo 3. Vigencia y duración.	4
Artículo 4. Ámbito funcional.	5
Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.	5
Artículo 6. Denuncia y revisión.	5
Artículo 7. Organización del trabajo.	5
Capítulo II.	6
Tiempo de trabajo.	6
Artículo 8. Jornada laboral.	6
Artículo 9. Horario.	6
Artículo 10. Vacaciones anuales.	6
Artículo 11. Celebración de los días 26 de diciembre y 2 de enero.	7
Artículo 12. Permisos retribuidos.	7
Artículo 13. Permisos no retribuidos.	8
Artículo 14. – Permiso de maternidad/paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento.	8
Artículo 15. Pausas y reducción de jornada por lactancia.	9
Artículo 16. Reducción de la jornada por guarda legal.	9
Capítulo III.	10
Disposiciones económicas.	10
Artículo 17. Retribución.	10
Artículo 18. Salario base y actualización.	10
Artículo 19. Complemento «ad personam».	10
Artículo 20. Plus lineal.	10
Artículo 21. Plus de nocturnidad.	11
Artículo 22. Plus de transporte.	11
Artículo 23. Plus de reposición de prendas de trabajo.	11
Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.	11
Artículo 25. Dietas y viajes.	12
Artículo 26. Horas extraordinarias.	12
Capítulo IV.	12

Previsión social complementaria.....	12
Artículo 27. Premio de jubilación.....	12
Artículo 28. Incapacidad temporal.....	13
Artículo 29. Incapacidad sobrevenida.....	13
Artículo 30. Riesgo durante el embarazo.....	13
Artículo 31. Indemnización en caso de invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.....	13
Artículo 32. Prestación por defunción.....	14
Capítulo V.....	14
Extinción contractual.....	14
Artículo 33. Cesés.....	14
Artículo 34. Cese, sucesión de empresas, y/o concurso de acreedores.....	14
Artículo 35. Jubilación.....	15
Artículo 36. Jubilación total anticipada.....	15
Artículo 37. Jubilación parcial anticipada.....	15
Artículo 38. Indemnización para la contratación de duración determinada.....	16
Capítulo VI.....	16
Suspensión del contrato de trabajo.....	16
Artículo 39. Excedencias.....	16
Capítulo VII.....	17
Clasificación profesional.....	17
Artículo 40. Criterios generales.....	17
Artículo 41. Grupos profesionales.....	17
Artículo 42. Categorías profesionales.....	18
Capítulo VIII.....	19
Formación y promoción profesional.....	19
Artículo 43. Promoción laboral.....	19
Artículo 44. Formación profesional.....	19
Capítulo IX.....	20
Salud laboral.....	20
Artículo 45. Salud y seguridad laboral.....	20
Artículo 46. Asistencia a consultorio médico.....	21
Artículo 47. Revisión médica.....	22
Capítulo X.....	22
Régimen disciplinario.....	22
Artículo 48. Clases de faltas.....	22

Artículo 49. Faltas leves.	22
Artículo 50. Faltas graves. -Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:.....	22
Artículo 51. Faltas muy graves.	23
Artículo 52. Graduación de las sanciones.	23
Artículo 53. Sanciones.	23
Artículo 54. Prescripción.	24
Capítulo XI.	24
Derechos sindicales.	24
Artículo 55. Derechos sindicales de los trabajadores.	24
Artículo 56. Derechos de los delegados de personal.	24
Artículo 57. Secciones sindicales.	25
Artículo 58. Nulidad de actos y pactos.	25
Artículo 59. Tablón de anuncios.	25
Capítulo XII.	26
Seguimiento de lo pactado.	26
Artículo 60. Composición de la comisión paritaria.	26
Artículo 61. Funciones de la comisión paritaria.	26
Artículo 62. Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.	27
Capítulo XIII.	27
Régimen especial de retribuciones.	27
Artículo 63. Empresas deficitarias o con pérdidas.	27
DISPOSICIONES ADICIONALES.	28
Primera.	28
Segunda.	28
Tercera.	28
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.	29
Primera.	29
Segunda.	29
Tercera.	29
Cuarta.	29
ANEXO I.- PLAN DE IGUALDAD, CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVO.	30
Concepto de los planes de igualdad.	31
Diagnóstico de situación.	31
ANEXO II.- Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.	34
ANEXO III.	37

Convenio Colectivo Mayoristas y Exportadores de Pescados de Madrid

Capítulo I.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo regula las normas de obligada aplicación para las empresas dedicadas al comercio de mayoristas y exportadores de pescados radicadas en la Comunidad de Madrid, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

No obstante, cuando dentro del ámbito territorial reseñado, las empresas realicen otras actividades adicionales, como elaboración de productos frescos y congelados, frío industrial, etcétera y, además, tengan otra ubicación física fuera del Centro de Mercamadrid, deberán aplicar el convenio colectivo que corresponda a la actividad que desarrollen.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales entre las empresas referidas en el punto anterior y sus personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos desde el día de su firma, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID,

hasta el día 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellas disposiciones en las que expresamente se pacte una vigencia diferente.

Se prorrogará de año en año por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Se encuentran incluidas en el campo de aplicación del presente Convenio todas las empresas dedicadas al comercio de mayoristas y ex- portadores de pescados de la Comunidad de Madrid.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones establecidas en el mismo, dado el carácter de mínimos que estas mantienen, por lo que los pactos, acuerdos o las condiciones que resulten más beneficiosas serán respetadas por todas aquellas empresas que vinieran teniéndolas implantadas con anterioridad a la aprobación del presente Convenio.

En todo caso, se respetarán independientemente, si existiesen, las siguientes: los salarios iniciales reglamentariamente superiores, la jornada de trabajo inferior a la establecida, las jornadas intensivas, las vacaciones de mayor duración y las gratificaciones periódicas fijas de mayor cuantía.

Artículo 6. Denuncia y revisión.

La denuncia del presente Convenio será automática, y las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora antes de la finalización de la vigencia del mismo, para lo que cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá realizar la correspondiente instancia, efectuándolo, en todo caso, por escrito y a través de cualquier procedimiento legalmente establecido.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se mantendrán, en todo caso, hasta que entre en vigor un nuevo convenio. No obstante, durante el desarrollo de las negociaciones del nuevo convenio, seguirá vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

Es facultad de las empresas afectadas por el presente Convenio la organización del trabajo, en aplicación a lo previsto en el contenido del presente texto; no obstante, los representantes unitarios o sindicales y secciones sindicales ejercerán la función de colaboración en el asesoramiento, orientación y presentación de propuestas referidas a la organización y racionalización del trabajo, así como en la implantación de nuevas tecnologías.

Capítulo II.

Tiempo de trabajo.

Artículo 8. Jornada laboral.

Se establece la duración de la jornada máxima anual de 1.748 horas, por lo que la jornada semanal máxima será de 39 horas, y su desarrollo será de lunes a sábado, ambos inclusive.

Artículo 9. Horario.

Como regla general, la jornada de las diferentes categorías laborales encuadradas en el presente convenio se distribuirá a lo largo de cinco días a la semana, en un horario laboral que comprenderá entre las 3.00 y las 10.00, de martes a viernes, y de 3.00 a 8.30, los lunes y sábados.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, cada empresa afectada por el presente convenio colectivo podrá distribuir de forma unilateral la jornada y los horarios anteriores hasta un máximo de seis días a la semana.

Todas las personas trabajadoras dispondrán, diariamente, de media hora de descanso para el desayuno, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Siempre que haya acuerdo entre la empresa y el trabajador, y por una necesidad de- mostrada en el desarrollo de la actividad de la empresa, se podrá modificar el horario de entrada y salida del trabajo, con la consiguiente compensación económica que resulte de aplicación o, en su defecto, en tiempo de descanso. De esta modificación se dará traslado a la representación legal de los trabajadores afectados, de existir en la empresa.

Artículo 10. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta y un días naturales e ininterrumpidos. El disfrute de las vacaciones se efectuará en los meses de julio, agosto y septiembre.

El disfrute de las vacaciones no podrá comenzar en víspera de festivo, salvo cuando éstas comiencen el día uno de cada mes. En el supuesto de que la finalización de este período vacacional coincidiera con víspera de festivo o domingo, ese día no se computará como vacaciones.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán, durante el primer trimestre de cada año, el cuadro de vacaciones correspondiente al ejercicio de dicho año, conociéndose este antes del día 1 de abril. A estos efectos, se aplicará un sistema de turnos rotativos, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho

a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 11. Celebración de los días 26 de diciembre y 2 de enero.

Los días 26 de diciembre y 2 de enero de cada año serán considerados como días de inactividad laboral a todos los efectos, sin perjuicio de los acuerdos individuales que se puedan alcanzar en el seno de las empresas previa acreditación de necesidades organizativas.

En este último supuesto, la jornada realizada tendrá consideración de horas extraordinarias, siendo compensada con tiempo de descanso equivalente o retribución correspondiente, a elección de la persona trabajadora.

Artículo 12. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que seguidamente se establecen, siempre que se avise con la posible antelación, y durante el tiempo que a continuación se detalla:

- a) Quince días por matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho.
- b) 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.
- c) Cuatro días por defunción de cónyuge o persona con la que conviva, o de hijos.
- d) Tres días por defunción de padres o padres políticos, abuelos, nietos, hermanos o cuñados.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- g) Un día para asuntos propios por año, que será fijado de mutuo acuerdo entre las partes para cada año de vigencia del convenio.
- h) Por el tiempo establecido, para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
- i) Por el tiempo indispensable, para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

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 norma 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.

k) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando fuera necesario realizar desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, estos días se extenderán con prórroga de dos días más. Estos permisos no podrán coincidir con domingos o días festivos.

Artículo 13. Permisos no retribuidos.

Además de las licencias legalmente establecidas, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán acogerse a un permiso no retribuido de hasta sesenta días naturales, una vez finalizada su suspensión de contrato por maternidad/paternidad.

La petición habrá de hacerse por escrito y debidamente justificada, con una antelación mínima de treinta días a la finalización de la suspensión de contrato, lo que permitirá que el permiso opere de forma automática y, una vez finalizado este permiso, la reincorporación a su puesto de trabajo será, asimismo, automática.

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicho trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta sesenta días naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento, debiendo ser solicitado a la empresa por escrito y debidamente justificado, siendo la reincorporación automática una vez agotado el tiempo solicitado.

Artículo 14. – Permiso de maternidad/paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento.

En el supuesto de nacimiento, el tiempo a que tendrá derecho la persona trabajadora como permiso de maternidad/paternidad, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en los casos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor, distinto de la madre biológica, durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el caso de acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Artículo 15. Pausas y reducción de jornada por lactancia.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar, a elección de la persona trabajadora, previa comunicación a la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada.
2. Reducir la jornada laboral en una hora.
3. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y, a continuación del descanso por maternidad o paternidad, de forma que se disfruten tres semanas de descanso, adicionales a las dieciséis semanas de maternidad, o las que correspondan en los casos de parto múltiple.

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Aquella deberá comunicar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 16. Reducción de la jornada por guarda legal.

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

El horario de aplicación resultante de la reducción de la jornada lo fijará la persona trabajadora según sus propias necesidades. El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

Capítulo III.

Disposiciones económicas.

Artículo 17. Retribución.

Los conceptos retributivos correspondientes a cada una de las categorías profesionales se encuentran establecidos en la tabla salarial del Anexo III. Los salarios fijados en la tabla salarial del Anexo III se abonarán dentro de los últimos cinco días de cada mes, junto con la entrega a la persona trabajadora de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

En el caso de las personas trabajadoras que se encuentren contratados o puedan contratarse a tiempo parcial, la retribución salarial será proporcional al tiempo de trabajo realizado.

Artículo 18. Salario base y actualización.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece un salario base correspondiente a las diferentes categorías profesionales de las personas trabajadoras, afectas a este Convenio, cuyas cuantías económicas correspondientes a los años de vigencia del mismo se encuentran recogidas en la tabla salarial del Anexo III.

El salario base para cada uno de los puestos de trabajo desde el 1 de enero de 2023 es el resultado de aplicar sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2022, un incremento del 1,75%.

Para el resto de los años de vigencia, (2023 y 2024), el salario base establecido en la tabla salarial se incrementará igualmente en 1,75 % respecto a la vigente del año anterior.

Artículo 19. Complemento «ad personam».

El complemento «ad personam» únicamente lo percibirán aquellas personas trabajadoras que, de forma ininterrumpida, se encontraran contratados por la empresa al 31 de diciembre de 2011. Dicho complemento sustituye a la antigüedad que se venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2011, y no será ni compensable ni absorbible, y solo podrá modificarse en años sucesivos en caso de incremento salarial y en la cantidad pactada para ese incremento salarial.

Artículo 20. Plus lineal.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras un plus lineal salarial, por el importe establecido en la tabla salarial del Anexo III, durante las 12 mensualidades y las tres gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre de cada año.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

Las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral, en el período comprendido entre las 22.00 y las 7.00 horas, un plus de nocturnidad durante las 12 mensualidades de cada año, así como en las tres gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre. La cuantía correspondiente a este plus se establece en la tabla salarial del Anexo III.

Artículo 22. Plus de transporte.

Para suplir los gastos de desplazamiento y de transporte a Mercamadrid, en el horario de trabajo, se establece un plus de transporte que será abonado, en las 12 mensualidades de cada año, según figura en la tabla del Anexo III. Dicho plus se abonará a razón de los días efectivamente trabajados.

Artículo 23. Plus de reposición de prendas de trabajo.

Como consecuencia del acuerdo alcanzado en fecha 8 de julio de 2019 por la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, por el que se suprime el abono del «Plus de reposición de prendas de trabajo», las personas trabajadoras que hasta dicha fecha vinieran percibiendo este plus, percibirán como compensación por su eliminación, un complemento personal de 20 euros brutos mensuales.

El citado complemento tendrá idéntica naturaleza que el salario base, será personal y no absorbible.

Como consecuencia de lo anterior, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo estarán obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras el vestuario necesario para la prestación de servicios, que deberá ajustarse a los estándares de calidad adecuados según lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales vigente, y que consistirán, al menos, en calzado y ropa de abrigo.

Las empresas estarán obligadas a la reposición de las mismas en supuestos de rotura o deterioro.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias: los meses de marzo, junio y diciembre de cada año, que serán abonadas por las empresas en la primera quincena de cada uno de estos meses. Estas gratificaciones estarán compuestas por el total de una retribución ordinaria mensual, a excepción de los conceptos plus de transporte y prendas de trabajo.

El devengo de estas gratificaciones será el siguiente: para las correspondientes al mes de marzo, el período de devengo será desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior; para la correspondiente al mes de junio, el período será desde el 1 de julio al 30 de junio del siguiente año; y, finalmente, para la de Navidad o diciembre, el devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 25. Dietas y viajes.

Las personas trabajadoras que, por necesidades del trabajo, tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador percibirá una retribución extrasalarial denominada media dieta de 20,00 euros o de 50,00 euros si es completa, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio.

Las personas trabajadoras que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, percibirán como compensación la cantidad equivalente a 0,26 euros por kilómetro realizado.

Al objeto de ofrecer cobertura a las personas trabajadoras que pudieran verse afectados por la regulación del presente artículo, las empresas vendrán obligadas a disponer de una póliza de seguro de accidentes, caso contrario responderán como auto aseguradoras en el riesgo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, quedan suprimidas las horas extraordinarias, con carácter general.

No obstante, si por necesidades de fuerza mayor, imprevistos y siniestros, fuera necesario la realización de horas extraordinarias, estas serán consideradas de carácter estructural, a los efectos previstos en el Real Decreto 92/1983, siempre que sean derivadas de la naturaleza propia de la actividad y no puedan ser cubiertas a través de las modalidades de contratación previstas legalmente.

El cálculo de las horas extraordinarias se realizará aplicando un 75 por 100 sobre el salario de cada trabajador y un 150 por 100 en los casos de festivos y domingos.

La compensación de las horas extraordinarias se podrá realizar en tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo entre las partes, aplicando como compensación por cada hora realizada una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

Capítulo IV.

Previsión social complementaria.

Artículo 27. Premio de jubilación.

Toda persona trabajadora, al jubilarse, que haya prestado sus servicios en la empresa, de uno a diez años percibirá una mensualidad de su salario, y de ahí en adelante, un 10 por 100 por año más de la paga que recibió.

Las cantidades que por estos conceptos deba percibir el trabajador no podrán exceder, en ningún caso, del importe de tres mensualidades.

Artículo 28. Incapacidad temporal.

En los supuestos de IT por enfermedad o accidentes de trabajo, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma la empresa abonará, como mejora, la diferencia hasta completar el 100 por 100 de la retribución salarial del trabajador del mes anterior a la baja, por un período máximo de dieciocho meses.

Artículo 29. Incapacidad sobrevenida.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, que sean objeto de una incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo en sentido estricto, concedida por los organismos correspondientes, podrán ser recolocados por la empresa en otra actividad, siempre que existan vacantes y sean compatibles con su incapacidad.

Artículo 30. Riesgo durante el embarazo.

Atendiendo a la seguridad del embarazo, la trabajadora en situación de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan incidir en riesgos sobre el embarazo, asegurándole la misma retribución salarial, así como la incorporación a su puesto habitual una vez se reincorpore después de su baja por maternidad.

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación justificada de los servicios médicos de salud pública competentes, de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, la empresa complementará desde el primer día de la baja, y hasta el momento del parto, hasta el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

Artículo 31. Indemnización en caso de invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Si, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el resultado derivará en una situación de invalidez permanente, en grado de incapacidad total (para su profesión habitual) o invalidez permanente absoluta (para todo tipo de trabajo), la empresa abonará al trabajador la cantidad de 12.000,00 euros; en el supuesto de gran invalidez, la cantidad que se fija será la misma que para el supuesto anterior. En el supuesto de que, como resultado del accidente o enfermedad profesional, a la persona trabajadora le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 12.000,00 euros.

Tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, el cónyuge o derechohabientes.

Las empresas mantendrán estas prestaciones a través de las pólizas colectivas de seguro que se encuentran suscritas por estas, con anterioridad al año 2000, convirtiéndose en auto aseguradoras en el riesgo en el supuesto de no tenerlo concertado.

Artículo 32. Prestación por defunción.

Las empresas abonarán al cónyuge o personas con la que convivan las personas trabajadoras que fallezcan o, en su defecto, a sus hijos menores de dieciocho años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, en concepto de ayuda de defunción, el equivalente a una mensualidad de la retribución salarial del último mes percibido.

Capítulo V.

Extinción contractual.

Artículo 33. Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito, con un plazo de quince días de antelación a la fecha de producirse el cese, debiendo la empresa acusar recibo de la petición o preaviso.

La empresa vendrá obligada en los supuestos de finalización de contrato superior a un año, a comunicar a la persona trabajadora con quince días de antelación, la decisión de no renovar el contrato.

El incumplimiento de estas comunicaciones, por parte de la persona trabajadora o de la empresa, llevará aparejado el derecho de la otra parte a ser indemnizado como daños y perjuicios con el importe de salario de un día por cada día de retraso en la comunicación o en el abono de la liquidación, con el límite de días fijado en cada caso.

Artículo 34. Cese, sucesión de empresas, y/o concurso de acreedores.

Las empresas que se vean afectadas por los supuestos de sucesión de empresas y/o concurso de acreedores, vendrán obligadas a dar cumplido traslado de estos hechos a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a la comisión paritaria del Convenio, al objeto de efectuar el correspondiente seguimiento que permita resolver, en cada caso, la situación de forma adecuada.

En los casos de sucesión de empresas, en aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, éstas vendrán obligadas a mantener las mismas condiciones económicas y sociales que las personas trabajadoras vinieran disfrutando con anterioridad.

Cuando las condiciones aconsejarán la aplicación de modificaciones, estas deberán ser previamente acordadas con los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con la comisión paritaria del Convenio.

Artículo 35. Jubilación.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la Ley en cada momento, pudiendo aplicar y acordar en mesa de negociación permanente los acuerdos que, dentro de su marco legal, se puedan producir entre partes.

Artículo 36. Jubilación total anticipada.

Con el fin de primar la jubilación total anticipada, aquellas personas trabajadoras que, antes de los sesenta y cinco años de edad, opten por jubilarse anticipadamente, percibirán una indemnización por jubilación consistente en:

- Desde los sesenta hasta los sesenta y un años de edad: 8.862 euros.
- Desde los sesenta y un años hasta los sesenta y dos años de edad: 7.747 euros.
- Desde los sesenta y dos años hasta los sesenta y tres años de edad: 6.160 euros.
- Desde los sesenta y tres años hasta los sesenta y cuatro años de edad: 5.168 euros.

A partir de los sesenta y cuatro años de edad, la gratificación a percibir será de un importe de 3.846 euros, siempre que no sea de aplicación lo previsto en el artículo anterior, que genere la obligación de la empresa de efectuar la contratación de un sustituto.

Será requisito indispensable que el trabajador tenga una antigüedad real o reconocida de diez años como mínimo en la empresa.

A los efectos de modificación legal de lo actualmente estipulado, se negociará su aplicación solo en el concepto de afección de edad en la Mesa de Negociación Permanente.

Artículo 37. Jubilación parcial anticipada.

La jubilación parcial anticipada se producirá de conformidad con las normas legales y reglamentarias que, durante la vigencia del presente convenio, regulen esta materia, pudiendo ser objeto de acuerdos convencionales adoptados por la Mesa de Negociación Permanente.

La empresa estará obligada a aceptar la decisión del trabajador de jubilarse anticipadamente, debiendo contratar por el tiempo de duración de la jubilación parcial hasta los sesenta y cinco años de edad a un trabajador bajo la modalidad de contrato de relevo. Esta obligación empresarial de aceptar la jubilación parcial anticipada solo será exigible a un trabajador por año en cada empresa.

Cuando esta situación se plantee en la misma empresa simultáneamente por dos o más trabajadores, la empresa someterá a estudio junto a la RLT el momento de la aceptación y efectividad de la segunda y siguientes solicitudes.

Dadas las características de esta actividad, la concreción horaria será pactada de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo establecer los períodos de actividad laboral con carácter anual, siendo preferible que el relevado efectúe su labor en días completos de actividad y en los períodos que ambas partes pacten para su realización, pudiendo acumular los períodos de actividad, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La situación de jubilación parcial anticipada tendrá una duración igual a la del tiempo necesario para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, de conformidad con la normativa que resulte de aplicación en cada momento.

Artículo 38. Indemnización para la contratación de duración determinada.

La indemnización correspondiente a los contratos de duración determinada, al término de éstos, queda establecida en el equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por año de permanencia.

En los casos de períodos de tiempo inferiores a un año, se aplicará el prorrateo correspondiente al tiempo de duración de aquéllos.

Capítulo VI.

Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 39. Excedencias.

La excedencia es una causa de suspensión del contrato de trabajo y produce diferentes efectos según sea voluntaria o forzosa. Se reconoce el derecho a excedencia a las personas trabajadoras afectas por el presente Convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa.

Las diferentes causas que podrán motivar la situación de excedencia se recogen seguidamente:

I. Excedencia voluntaria:

- a) Por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años, sin necesidad de alegar causa alguna.
- b) El derecho a excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado si han transcurrido más de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- c) El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad sectorial, siendo el caso contrario objeto de sanción por parte de la empresa.

II. Excedencias especiales:

Cuando se acrediten los siguientes supuestos:

- a) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, siendo el plazo máximo de tres años.
- b) Para atender al cuidado personal del cónyuge, persona con la que convive o familiares hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o

enfermedad, no pudiera valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El plazo máximo de esta excedencia es de tres años.

c) Para el tratamiento personal de toxicomanía y alcoholismo, bajo vigilancia médica. El plazo máximo de excedencia en este supuesto es de un año, debiendo transcurrir un período mínimo de tres años para generar el derecho a una nueva excedencia.

El trabajador, con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse. Dicha reincorporación se producirá atendiendo a los supuestos contemplados en la Ley, y el trabajador mantendrá las mismas condiciones que regían a la iniciación de la misma.

Si, para el supuesto de las excedencias contempladas en el apartado 1, 2.a) y 2.b), cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia especial será computable a efectos de antigüedad.

III. Excedencias forzosas.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria, especial o forzosa, la empresa vendrá obligada, en caso de sustitución, a efectuarla mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.

Capítulo VII.

Clasificación profesional.

Artículo 40. Criterios generales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no vendrán obligadas a mantener todas y cada una de las categorías que se detallan en el presente capítulo, debiendo atender a las necesidades y volumen de aquéllas, y siempre que no se simultaneen las funciones de las distintas categorías.

Las personas trabajadoras que presten servicio en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificadas en grupos profesionales y categorías profesionales.

Artículo 41. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales se encuentran determinados por aquellas categorías que prestan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo. Se establecen tres grupos

profesionales que engloban las categorías específicas de la actividad objeto del presente Convenio:

1. Personal mercantil: Jefe de ventas, jefe de compras, comprador-vendedor, ayudante de vendedor-comprador (equiparado al dependiente de veintidós a veinticinco años).
2. Personal administrativo: Jefe administrativo, contable, oficial administrativo y auxiliar administrativo.
3. Actividades auxiliares: Oficial de primera, oficial de segunda, capataz, mozo especializado, mozo, aprendiz y conductor.

Las personas trabajadoras con categoría de mozo que desempeñen, durante un año, sus funciones en la misma empresa, pasarán automáticamente a tener la categoría de mozo especializado. En el caso de la categoría de auxiliar administrativo, cuando las funciones se realicen durante tres años, pasarán a la categoría de oficial administrativo una vez sometido a la prueba correspondiente.

Artículo 42. Categorías profesionales.

A continuación, se relacionan las diferentes categorías profesionales, así como la definición de estas:

- **Jefe de ventas:** Tendrá a su cargo y ejercerá la dirección y gestión de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realicen, así como la toma de decisiones respecto a los criterios de aplicación.
- **Jefe de compras:** Tendrá a su cargo, de forma permanente, las compras generales de los productos objeto de la actividad comercial de la empresa, tanto en los centros productivos como en otros establecimientos.
- **Comprador-vendedor:** Es el encargado de realizar las compras y ventas de los artículos cuyo despacho le ha sido confiado, para lo que ejercerá funciones de cálculo en las referidas operaciones.
- **Ayudante de vendedor-comprador:** Las funciones propias de esta categoría son las de ayuda y colaboración al comprador-vendedor en el desarrollo de sus funciones.
- **Jefe administrativo:** Será el responsable que, provisto de plenas facultades, asumirá la dirección de todas las funciones administrativas de la empresa, con independencia de la estructura organizativa de la misma.
- **Contable:** Tendrá a su cargo la responsabilidad de la contabilidad de la empresa, y llevará a efecto los cobros y pagos, con independencia de que disponga o no de firma autorizada.
- **Oficial administrativo:** Tendrá encomendadas las funciones propias de esta categoría profesional, así como la redacción de correspondencia o documentación mercantil ordinaria, la elaboración de estadísticas analíticas, la gestión de informes, la transcripción de libros de contabilidad, la liquidación de seguros sociales y nóminas, para lo que deberá tener conocimientos relativos a informática.
- **Auxiliar administrativo:** Su dedicación general es de índole administrativa, en operaciones elementales y puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, como redacción de correspondencia, facturas o archivo.
- **Oficial de primera:** Ejercerá las funciones propias de su categoría profesional, desde la iniciativa y esmero propio de sus cometidos.
- **Oficial de segunda:** Desempeñará las funciones propias de su categoría profesional.

- **Capataz:** Tendrá a su cargo la supervisión y gestión en la ejecución de los cometidos que corresponden a los trabajadores que tenga asignados.
- **Mozo especializado:** Las funciones propias de esta categoría se encontrarán observadas por el supervisor, excluyendo de éstas, la venta de producto.
- **Mozo:** Llevará a efecto las funciones de traslado del género en el establecimiento, así como cualquier otro cometido que requiera esfuerzo físico, y la limpieza del establecimiento.
- **Aprendiz:** Para la aplicación de esta categoría, los trabajadores afectados deberán encontrarse en la edad de dieciséis a dieciocho años, como iniciación de su formación profesional.
- **Conductor:** Serán los responsables del transporte del producto objeto de este Convenio, para lo que deberán disponer del correspondiente permiso y conocimientos.
- **Nuevas categorías:** Los puestos de trabajo de nueva creación, en atención a las funciones o tareas que le sean propias, serán encuadradas por la Mesa de Negociación Permanente del Convenio Colectivo.

Capítulo VIII.

Formación y promoción profesional.

Artículo 43. Promoción laboral.

Las personas trabajadoras afectas por el presente Convenio que cursen estudios con regularidad para la obtención de título académico, profesional, etcétera, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para la concurrencia a exámenes, así como la preferencia para la elección de su turno de trabajo.

Artículo 44. Formación profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en el ámbito de la negociación colectiva, y conforme a lo dispuesto en las diferentes regulaciones normativas actuales, proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas, así como la elaboración de metodologías aplicables al sector objeto del presente Convenio.

A los efectos del desarrollo y seguimiento de la presente iniciativa, se constituirá una comisión paritaria de formación, que tendrá entre sus competencias la adopción de las decisiones vinculadas a la formación profesional.

Las personas trabajadoras afectas por el presente Convenio dispondrán del crédito horario preciso para la asistencia a los cursos de formación profesional y/o sindical, a cuyo efecto intervendrá la comisión paritaria de formación, a fin de establecer los oportunos diseños.

Capítulo IX.

Salud laboral.

Artículo 45. Salud y seguridad laboral.

Todas las empresas afectas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a seguridad social laboral.

A tal efecto, en las empresas con más de 50 personas trabajadoras, se constituirán comités de seguridad y salud laboral.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar las personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Los delegados de prevención podrán ser designados entre las personas trabajadoras de la plantilla por el sindicato que le correspondiese, sin tener que ser delegado de personal o representante, y dispondrá del crédito horario de quince horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

El empresario deberá consultar con los delegados de prevención, o a las propias personas trabajadoras en ausencia de aquéllos, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo. La formación deberá ser facilitada por el empresario, los representantes de los trabajadores en esta materia participarán en el diseño de todos los programas formativos.

Con independencia de lo establecido anteriormente y con el fin de garantizar la participación de empresarios y personas trabajadoras en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear la comisión sectorial de seguridad y salud, que estará compuesta por delegados de prevención sectorial, en número no inferior a seis trabajadores y con una disposición de ochenta horas mensuales para el ejercicio de sus competencias; la formación de los miembros de la referida comisión se impartirá por la

empresa o por los sindicatos firmantes del presente Convenio, para lo que se alcanzará el correspondiente acuerdo entre las partes.

El coste salarial que suponga para cada empresa el delegado sectorial, será soportado por el total de las empresas del sector. Debido a las condiciones de trabajo inherentes al sector objeto del presente Convenio, y a las lesiones y enfermedades derivadas de la propia actividad, se realizarán exploraciones médicas encaminadas a la evaluación y detección de:

- a) Lesiones y alteraciones músculo-esqueléticas y del aparato circulatorio.
- b) Lesiones y alteraciones dorso-lumbares para las personas trabajadoras que realizan esfuerzos físicos.

La metodología y procedimiento de la evaluación de riesgos a seguir será decisión conjunta de los comités de seguridad y salud, para ello, cada una de las partes podrá contar con el asesoramiento técnico necesario.

Se realizará una evaluación inicial de riesgos que será revisada atendiendo a los plazos de actuación que fije la misma, sin que en ningún caso supere el tiempo que establece el Real Decreto 39/1997 en su artículo 29.2, párrafo segundo, sin perjuicio de las actividades preventivas que sean necesarias realizar como consecuencia de los casos recogidos en el Reglamento de Servicios de Prevención y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La planificación preventiva contará con los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos, contemplando los siguientes apartados:

- a) Diagnóstico de situación.
- b) Objetivos del plan: Generales y específicos.
- c) Medios humanos y materiales.
- d) Tareas.
- e) Seguimiento.
- f) Evaluación final.
- g) Plan de prevención.
- h) Vigilancia del plan.

La comisión sectorial de seguridad y salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos de las empresas.

Artículo 46. Asistencia a consultorio médico.

Cuando se produzca una situación de enfermedad en las personas trabajadoras, o en cualquiera de sus hijos menores, y sea precisa la asistencia a un consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá el tiempo necesario al efecto, sin pérdida de retribución salarial, debiendo ser justificada la ausencia con el correspondiente parte facultativo, sea o no de la Seguridad Social.

Artículo 47. Revisión médica.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la posibilidad de llevar a cabo una revisión médica anual adaptada a las características propias del trabajo del sector.

Capítulo X.

Régimen disciplinario.

Artículo 48. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 49. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida, de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- c) Falta de aseo personal, siempre que produzca quejas por parte de otras personas trabajadoras o público.
- d) No atender al público con la debida corrección y diligencia.
- e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- f) No comunicar, con la puntualidad debida, las modificaciones de datos familiares a cargo que puedan afectar a la empresa en su fiscalidad u otras obligaciones.

Artículo 50. Faltas graves. -Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin causa justificada.
- b) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c) Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia de público o que trascienda a éste.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Manipular dentro de los armarios o enseres personales de las demás personas trabajadoras, sin la debida autorización.
- f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- h) La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo.

- i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- j) La reincidencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- b) Faltar tres días al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras, o cualquier persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.
- d) La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, de forma reiterada y cuando haya sido objeto de sanción.
- e) El hurto, robo o malversación, tanto al público como a las personas trabajadoras o a la empresa, dentro de la misma.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad y falta grave al respeto y consideración del empresario, personas delegadas de este, así como demás personas trabajadoras y público en general.
- h) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respecto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.
Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición de jerarquía, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- i) La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 52. Graduación de las sanciones.

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta al mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en el público y en la empresa.

Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados c, d, e, f, g, y h; en cualquier otro caso, se precisará que el trabajador sea reincidente.

Artículo 54. Prescripción.

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

Capítulo XI.

Derechos sindicales.

Artículo 55. Derechos sindicales de los trabajadores.

Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, entre las personas trabajadoras y fuera de las horas de trabajo.
- b) Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todas las personas trabajadoras.
- c) Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, sin entorpecer el trabajo. La empresa podrá descontar, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas, las cuotas sindicales de la nómina.
- d) Solicitar excedencia sindical, por el tiempo necesario en los casos de personas trabajadoras que hayan sido elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la empresa, siendo obligatorio para la empresa la concesión y la reserva de su puesto de trabajo en los términos establecidos en la LOLS.

Artículo 56. Derechos de los delegados de personal.

Los delegados de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a:

- a) Convocar asambleas de los trabajadores de las empresas, previa notificación al empresario, en los locales de la empresa o en aquellos que esta pudiera proporcionar al efecto, fuera de la jornada laboral.
- b) Disponer de un saldo de veinte horas mensuales de permiso retribuido del crédito horario legalmente establecido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas para la asistencia cursos, congresos sindicales, etcétera. En los casos en que el delegado de personal ejerza la responsabilidad de delegado de prevención, este crédito horario se verá ampliado en quince horas, que serán acumulables al saldo horario inicial.
- c) Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente, debiendo comunicar a la empresa el acuerdo alcanzado.
- d) Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros de comité de empresa, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad percibirán, durante la utilización del crédito horario, los mismos emolumentos que vinieran percibiendo regularmente.
- e) Disponer de ocho días de permiso no retribuido al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa, previa notificación al empresario, con un mínimo de setenta y dos horas, y posterior justificación.

Artículo 57. Secciones sindicales.

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, la sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa.

Las secciones sindicales tendrán un delegado sindical que gozará de los mismos derechos y garantías fijados para los delegados de personal, salvo en lo que se refiera a reserva de horas.

Los sindicatos con más del 10 por 100 dentro del conjunto tendrán derecho a un local sindical y a los medios para ejercer su actividad como se recoge en la LOLS.

Artículo 58. Nulidad de actos y pactos.

Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

- a) Condicionar el empleo de una persona trabajadora a su afiliación o no a un sindicato.
- b) Despedir, sancionar o cesar a una persona trabajadora por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 59. Tablón de anuncios.

El tablón de anuncios deberá estar colocado en sitio visible para las personas trabajadoras y en él deberá anunciarse la información relativa a éstos, tal como el calendario laboral oficial de fiestas, cuadro de vacaciones, justificante de pago del IRPF y Seguridad Social, así como toda la documentación que estimen de interés las secciones sindicales, comités de empresa o delegados de personal.

Capítulo XII.

Seguimiento de lo pactado.

Artículo 60. Composición de la comisión paritaria.

La comisión mixta estará integrada por dos órganos: uno en representación de la asociación de empresarios (gremial) y el otro en representación de las organizaciones sindicales, firmantes todos ellos del presente Convenio.

Cada órgano estará compuesto por seis representantes pertenecientes todos a la comisión negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz, pero sin voto. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación acreditada a cada una de las partes, realizado este requisito, con la prudente antelación, la comisión quedará válidamente constituida con la asistencia de cuatro de cada uno de sus órganos.

La función de presidente y la de secretario recaerá, alternativamente, en cada una de las dos representaciones.

El domicilio de la parte sindical se fija en Sindicato Progreso y Autonomía (Progresía) con domicilio en Avda. de Asturias 16 local 3 Madrid 28029.

El domicilio de la parte empresarial se fija en la Asociación de Empresarios Mayoristas y Exportadores de Pescados del Mercado Central de Pescados de Mercamadrid.

Se establece como domicilio de trabajo para el funcionamiento de la comisión paritaria el mismo domicilio de la parte empresarial.

Artículo 61. Funciones de la comisión paritaria.

En caso de no existir mesa negociadora permanente, la comisión paritaria cumplirá con las siguientes funciones que serán propias de esta:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Elaborar y proponer, al consejo de administración de las instalaciones, modificaciones y actualizaciones que sean convenientes para la mejora de la actividad productiva.
- e) Mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre empresa y persona trabajadora.

En el supuesto de conflicto colectivo, a instancias de uno de sus órganos, podrá solicitarse la inmediata reunión de esta comisión a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

- f) Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este Convenio.
- g) Los pronunciamientos de la comisión sobre las cuestiones tratadas se producirán, en función del caso, en el plazo comprendido entre tres días mínimo y quince días máximo.

Artículo 62. Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que estará compuesta por 1 miembros designados por la parte social y 1 miembros designados por las organizaciones empresariales, que en ambos casos hayan sido partes en la negociación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria podrá asumir funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector.

La Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales se reunirá a fin de proceder a los trabajos de adecuación de la normativa específica al sector

Capítulo XIII.

Régimen especial de retribuciones.

Artículo 63. Empresas deficitarias o con pérdidas.

Son empresas deficitarias o con pérdidas las que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas durante los últimos tres ejercicios contables inmediatamente anteriores al que se propone el descuelgue.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas, y se adelantará a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados, y las empresas vendrán obligadas a cumplir con el siguiente procedimiento:

- a) Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero comunicarán, en el improrrogable plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria su intención de acogerse al procedimiento regulado en el presente artículo.
- b) En el plazo de treinta días desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, la empresa entregará a los representantes de los trabajadores, o a la comisión paritaria en su defecto, los datos contables a los que se ha hecho referencia y, dentro de estos mismos plazos, acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en este artículo.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la comisión paritaria en el plazo de los cinco días siguientes al mismo, quien procederá en la siguiente forma:

1. En caso de acuerdo, la comisión paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.
2. En caso de desacuerdo, la comisión paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oírán a las partes, pronunciándose por unanimidad sobre si la empresa que se examina concurre o no con las circunstancias reguladas en este artículo. Este procedimiento se desarrollará en el plazo de los noventa días naturales siguientes a la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En el caso que la comisión paritaria interprete que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que apliquen las condiciones retributivas correspondientes al año 2022. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos retributivos previstos para el año 2023.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener, en la mayor reserva, la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en esta disposición, observando respecto a todo ello sigilo profesional. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Para el supuesto de que, con posterioridad a la firma del presente Convenio, se fije, vía reglamentaria o convencional, se modifique, en todo o en parte, el contenido de dicho Convenio, se faculta a la comisión paritaria del mismo para que intervenga en el análisis, interpretación e incidencias de la nueva regulación que afecte al contenido de éste, adaptando y modificando, si así se acordara, el texto del presente Convenio atendiendo al nuevo ordenamiento.

Segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, semestralmente, les sea facilitada toda la información económica necesaria sobre el plan de pensiones «Tramerpe» y de la Caja de Socorro de empleados del mercado central de pescados y la fundación laboral, por parte de la comisión gestora de las mismas, a quien se le trasladará cumplida información a este respecto; en el supuesto de que esta no fuese facilitada, queda expresa- mente facultada la comisión paritaria del Convenio para realizar o adoptar las medidas que considere necesarias al objeto de dar solución a esa situación.

Tercera.

Las empresas mayoristas satisfarán a la Caja de Socorro la cantidad de 72,00 euros por persona trabajadora y año que tenga cada empresa para adscribir las citadas cantidades al plan de pensiones, siendo «Tramerpe», del que es promotora la Caja de Socorro; en esta Caja de Socorro tendrán participación los representantes sindicales firmantes del presente Convenio, los cuales

serán designados por estos en cada momento. La cantidad establecida en esta disposición adicional será revisable anualmente conforme al IPC publicado por el INE.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al plan de igualdad de actuación que se pacta en el presente Convenio y que se encuentra recogido en el Anexo I del mismo.

Segunda.

En un intento de garantizar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, y una vez establecidos los incrementos salariales de los próximos años, las partes acuerdan revisar los resultados de la variación experimentada por el Índice de Precios de Consumo de estos años, comprometiéndose, en caso necesario, a compensar en la próxima negociación el posible déficit que se hubiera podido producir en los citados años.

Tercera.

Atendiendo a la necesidad de dar respuesta a la irreversible situación, de enfermedades degenerativas, por las que se están viendo afectados las personas trabajadoras de esta actividad sectorial, y en un intento de contribuir en la búsqueda de soluciones, esta comisión negociadora considera de extrema necesidad el establecimiento de nuevos criterios, en el orden social, que posibiliten el acceso a la prestación por jubilación de estos trabajadores, con plenos derechos a partir de los sesenta años de edad.

Estos criterios de valoración vienen derivados de la penosidad que por frío, humedad y nocturnidad se encuentra afectado este colectivo de trabajadores de manera irreversible, por tratarse de una característica intrínseca de la propia actividad.

A tal fin, las partes elaborarán un estudio técnico, detallado y preciso, de las causas y circunstancias que concurren en este desarrollo degenerativo, debiendo canalizar a través de la comisión para la formación las iniciativas conducentes a la obtención del pretendido objetivo.

Cuarta.

Las modificaciones normativas que en el ámbito laboral se han producido en los últimos años, han generado la necesidad de adaptación de las mismas a las materias objeto del presente convenio colectivo, produciendo, en consecuencia, cambios en determinadas materias reguladas en el mismo con anterioridad. Esta adaptación supondrá una incidencia sectorial favorable además de ofrecer una mayor estabilidad regulatoria.

ANEXO I.- PLAN DE IGUALDAD, CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVO.

De conformidad con lo dispuesto en Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser negociado con la representación legal competente en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

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

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge, a continuación, una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.

- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Concepto de los planes de igualdad.

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

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

Diagnóstico de situación.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

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

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

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puesto a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.

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

A) Objetivos de los planes de igualdad.

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

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

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores, y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre aquéllas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación de empresa, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

B) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

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

C) Evaluación y seguimiento de las acciones.

Con el objeto de realizar un seguimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se creará una comisión de seguimiento, constituida por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores que se reunirá, al menos, una vez al semestre o bien a petición de cuales quiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar sobre temas como acoso laboral o sexual, de acuerdo con la Directiva de la UE y el Parlamento Europeo y del Consejo.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

D) Información y difusión de medidas.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento, por parte del personal, sobre los contenidos de este plan de igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Las empresas dispondrán de un plazo de un año, desde la fecha de publicación del presente Convenio, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

ANEXO II.- Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán como principales valores fundamentales el respeto y la integridad. Asimismo, consideramos que la diversidad es un elemento clave de nuestra identidad.

Las personas trabajadoras serán contratadas, seleccionadas y desarrolladas en base a sus méritos, independientemente de su género, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra condición similar.

Las empresas se esforzarán por crear un lugar de trabajo en el que las diferencias sean bienvenidas y en el que las aprovechemos para lograr mejores resultados, por ello, acordamos el desarrollo e implementación de las siguientes medidas con el objetivo de garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

I. Igualdad de trato y no discriminación.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, por identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Las empresas velarán por la igualdad de trato en todo caso y sin excepción.

Esta cláusula aplica, de forma transversal, a todos los ámbitos de las empresas, entre otros, procesos de selección, desarrollo profesional o promoción interna.

Por ello, las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

II. Acceso al empleo.

Las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección recibirán la formación anual necesaria para asegurar que estos procesos se realizan libres de estereotipos o sesgos, asegurando una absoluta igualdad de trato.

Las personas candidatas participarán en el proceso de selección, cuando cumplan con los requisitos exigidos en la oferta de trabajo, sin considerar, en ningún caso, otros aspectos (ej.:

identidad de género, orientación sexual, género, etc.). Asimismo, durante todo el proceso de selección y contratación, las personas responsables velarán porque las personas candidatas sean seleccionadas exclusivamente en base a criterios objetivos de compatibilidad e idoneidad respecto de la oferta de trabajo y los objetivos de la Empresa.

En caso se identifique pudiera concurrir cualquier tipo de discriminación en el referido proceso de selección, se requerirá la revisión del mismo por el área de la empresa competente.

Si, de manera directa o a través de una empresa externa, se emplearan algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, se analizarán y revisarán los mismos para identificar posibles sesgos y corregirlos.

III. Clasificación y promoción profesional.

El sistema de clasificación profesional de las empresas garantizará que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable, por cualquier razón, para ello resulta oportuno que las personas responsables reciban la formación adecuada para garantizar procesos libres de sesgos o estereotipos.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad del centro de trabajo.

En caso se identifique pudiera concurrir cualquier tipo de discriminación en el referido proceso de selección, se requerirá la revisión del mismo por el área de la empresa competente.

IV. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas podrán planificar una formación dirigida a toda la plantilla, tomando como referencia los siguientes criterios mínimos:

- I. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
- II. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI.
- III. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
- IV. Conocimiento de las medidas y protocolos incluidas o derivados del presente convenio.

Además de lo anterior, las personas que tengan a su cargo personas trabajadoras, recibirán asesoramiento, formación y guía sobre los siguientes aspectos:

- a) Capacitación en diversidad e inclusión.
- b) Fomento de la empatía y la escucha activa.
- c) Gestión de la diversidad en entornos laborales.
- d) Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.
- e) Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

Asimismo, las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo con la diversidad.

V. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

En lo que se refiere a la gestión de la diversidad, será responsable de esta la persona específicamente designada para ello en las empresas y que podrá abordar cuestiones relativas, entre otras: cambios internos derivados de un cambio registral, adecuación de ropa de trabajo o atención en casos de concurrencia de comportamientos LGTBIfóbicos.

Asimismo, las empresas promoverán campañas de sensibilización a lo largo del año y especialmente en fechas señaladas en calendarios sociales, como el 31 de marzo (Día de la visibilidad trans), 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGBTI).

VI. Permisos y beneficios Sociales.

Las empresas garantizarán que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. Fomentando la participación de estas, mediante la adaptación de dichas campañas a sus especificidades vitales.

VII. Régimen disciplinario.

La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, conforme al régimen de sanciones dispuesto en el presente convenio.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

VIII. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI.

Las partes se comprometen a adecuar el protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso vigente con el objetivo de prever medidas específicas para las personas LGBTI.

La Comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo será la encargada de velar por el cumplimiento de las medidas aquí establecidas. Si se pusiera de manifiesto la falta de adecuación de lo aquí regulado con los requisitos legales y reglamentarios, las partes se comprometen a revisar estas, en el seno de la referida comisión.

ANEXO III.

TABLA SALARIAL AÑO 2025

CATEGORÍA	15 meses	15 meses	15 meses	12 meses	12 meses	TOTAL
	S. BASE	NOCTURN.	P. LINEAL	P. TRANSPORTE	P. TRABAJO	
Jefe Ventas	1140,98 €	106,93 €	195,28 €	140,07 €	20,88 €	1604,14 €
Jefe Administracion	1140,98 €	106,93 €	195,28 €	140,07 €	20,88 €	1604,14 €
Comp-Vend	1032,97 €	106,93 €	195,28 €	140,07 €	20,88 €	1496,14 €
Ayt Comp-Vend	978,46 €	106,93 €	186,82 €	140,07 €	20,88 €	1433,16 €
Jefe Contabilidad	1032,97 €	106,93 €	195,28 €	140,07 €	20,88 €	1496,14 €
Ofic. Administ	982,74 €	106,93 €	189,92 €	140,07 €	20,88 €	1440,54 €
Aux. Administ	978,46 €	106,93 €	186,82 €	140,07 €	20,88 €	1433,16 €
Ofic. Primera	978,46 €	106,93 €	186,82 €	140,07 €	20,88 €	1433,16 €
Ofic. Segunda	977,39 €	106,93 €	175,54 €	140,07 €	20,88 €	1420,81 €
Capataz	978,46 €	106,93 €	186,82 €	140,07 €	20,88 €	1433,16 €
Mozo Especializado	978,46 €	106,93 €	186,82 €	140,07 €	20,88 €	1433,16 €
Mozo	977,39 €	106,93 €	175,54 €	140,07 €	20,88 €	1420,81 €
Aprendiz	950,00 €	58,82 €	175,54 €	72,70 €	20,88 €	1.277,94 €
Conductor	978,46 €	106,93 €	186,82 €	140,07 €	20,88 €	1433,16 €

TABLA SALARIAL AÑO 2026

CATEGORÍA	15 meses	15 meses	15 meses	12 meses	12 meses	TOTAL
	S. BASE	NOCTURN.	P. LINEAL	P. TRANSPORTE	P. TRABAJO	
Jefe Ventas	1160,95 €	108,80 €	198,70 €	142,52 €	21,25 €	1.632,22 €
Jefe Administracion	1160,95 €	108,80 €	198,70 €	142,52 €	21,25 €	1.632,22 €
Comp-Vend	1051,05 €	108,80 €	198,70 €	142,52 €	21,25 €	1.522,32 €
Ayt Comp-Vend	995,58 €	108,80 €	190,09 €	142,52 €	21,25 €	1.458,24 €
Jefe Contabilidad	1051,05 €	108,80 €	198,70 €	142,52 €	21,25 €	1.522,32 €
Ofic. Administ	999,94 €	108,80 €	193,24 €	142,52 €	21,25 €	1.465,75 €
Aux. Administ	995,58 €	108,80 €	190,09 €	142,52 €	21,25 €	1.458,24 €
Ofic. Primera	995,58 €	108,80 €	190,09 €	142,52 €	21,25 €	1.458,24 €
Ofic. Segunda	994,49 €	108,80 €	178,62 €	142,52 €	21,25 €	1.445,68 €
Capataz	995,58 €	108,80 €	190,09 €	142,52 €	21,25 €	1.458,24 €
Mozo Especializado	995,58 €	108,80 €	190,09 €	142,52 €	21,25 €	1.458,24 €
Mozo	994,49 €	108,80 €	178,62 €	142,52 €	21,25 €	1.445,68 €
Aprendiz	966,25 €	59,85 €	178,62 €	73,97 €	21,25 €	1.299,94 €
Conductor	995,58 €	108,80 €	190,09 €	142,52 €	21,25 €	1.458,24 €

TABLA SALARIAL AÑO 2027

CATEGORÍA	15 meses	15 meses	15 meses	12 meses	12 meses	TOTAL
	S. BASE	NOCTURN.	P. LINEAL	P. TRANSPORTE	P. TRABAJO	
Jefe Ventas	1181,26 €	110,70 €	202,18 €	145,02 €	21,62 €	1.660,78 €
Jefe Administracion	1181,26 €	110,70 €	202,18 €	145,02 €	21,62 €	1.660,78 €
Comp-Vend	1069,44 €	110,70 €	202,18 €	145,02 €	21,62 €	1.548,96 €
Ayt Comp-Vend	1013,01 €	110,70 €	193,42 €	145,02 €	21,62 €	1.483,76 €
Jefe Contabilidad	1069,44 €	110,70 €	202,18 €	145,02 €	21,62 €	1.548,96 €
Ofic. Administ	1017,44 €	110,70 €	196,63 €	145,02 €	21,62 €	1.491,40 €
Aux. Administ	1013,01 €	110,70 €	193,42 €	145,02 €	21,62 €	1.483,76 €
Ofic. Primera	1013,01 €	110,70 €	193,42 €	145,02 €	21,62 €	1.483,76 €
Ofic. Segunda	1011,90 €	110,70 €	181,74 €	145,02 €	21,62 €	1.470,98 €
Capataz	1013,01 €	110,70 €	193,42 €	145,02 €	21,62 €	1.483,76 €
Mozo Especializado	1013,01 €	110,70 €	193,42 €	145,02 €	21,62 €	1.483,76 €
Mozo	1011,90 €	110,70 €	181,74 €	145,02 €	21,62 €	1.470,98 €
Aprendiz	983,15 €	60,89 €	181,74 €	75,26 €	21,62 €	1.322,66 €
Conductor	1013,01 €	110,70 €	193,42 €	145,02 €	21,62 €	1.483,76 €