



Convenio Colectivo Comercio de Actividades Diversas de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	80100165012019	ACTUALIZACIÓN	2025/06/30
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 10140 MODIFICACIÓN		
URL	https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-actividades-diversas-de-c-autonoma-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Actividades Diversas. Última actualización a: 30-06-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGV 10140 del tipo: MODIFICACIÓN.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9867 de 10.06.2024)

RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024-2026.

Visto el texto del Convenio colectivo de comercio actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024 - 2026, código 80100165012019, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la UNIÓN GREMIAL, federación de gremios y asociaciones del comercio valenciano y de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por 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 artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con

lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y en el artículo 28 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 14 de mayo de 2024.- La jefa del servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS PARA LA COMUNITAT VALENCIANA 2024-2026

CAPÍTULO I Ámbitos

Artículo 1. Partes que lo conciertan

El presente convenio colectivo se ha pactado, de una parte, por la Unión gremial, y, de otra parte, por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CCOO del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Este convenio colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas encuadradas en el sector del comercio de actividades diversas y sus trabajadores/as, radicadas en la Comunitat Valenciana, cuando su actividad prevalente sea la del comercio de alguna o varias de las siguientes especialidades: bazares, bisutería, artículos de regalo en general, tiendas denominadas de «multi-precio», sex-shop, suministros y servicios diversos para la industria de decoración, antigüedades, láminas y marcos, estancos, venta de animales de compañía y servicios aparejados a esta, marroquinería, así como de cualquier otro tipo de comercio encuadrable en el citado sector que no se encuentre adscrito expresamente en otro convenio sectorial para la actividad de comercio y su actividad principal no esté encuadrada en otro convenio de aplicación.

Artículo 3. Vigencia, prórroga y plazos

El convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

El Convenio colectivo se prorrogará de año en año si, al menos un mes antes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

En el supuesto de no ser denunciado el convenio, se prorrogará hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones económicas, aplicando un incremento del IPC en su conjunto nacional de los doce últimos meses.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que en caso de que la jurisdicción competente anulara algún aspecto de su contenido, las partes firmantes del presente convenio se reunirán en el plazo de 30 días siguientes a la fecha de la resolución firme que hubiese anulado tal aspecto, al objeto de dar solución al incidente producido. Transcurridos 30 días desde la primera reunión al fin citado, sin haberse alcanzado un acuerdo, se establecerá el calendario de renegociación de la totalidad del convenio.

CAPÍTULO II Organización y contratación

Artículo 5. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo sujeta a lo previsto en las normas de general aplicación y a lo dispuesto en el presente convenio es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 6. Ingresos en la empresa

El ingreso de los/as trabajadores/as en la empresa se ajustará a lo previsto en las normas legales y reglamentarias sobre colocación, pudiendo las empresas someter a los candidatos/as a las pruebas de ingreso que considere oportunas, siempre que estas no denigren a las personas a causa de su sexo, raza, religión, etc.

Artículo 7. Períodos de prueba

1. Los períodos de prueba quedarán sujetos a la siguiente escala:

GRUPO V: 6 meses.

GRUPO IV: 2 meses.

GRUPO III: 1 mes.

GRUPO I y II: 15 días.

No podrá establecerse en los contratos de duración determinada un periodo de prueba cuya duración sea superior los dos tercios de la duración del contrato.

2. Será nulo el pacto que establezca período de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes contratantes podrá desistir del contrato, sin que dicho desistimiento produzca efecto alguno para ninguna de las partes.

Artículo 8. Contratación

En el marco de las políticas de empleo encaminadas a la mejora de la calidad y de la ocupabilidad del mercado de trabajo y con la finalidad de favorecer el acceso al mismo a determinados colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, así como de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan establecer como prioritario el fomento de la contratación de los colectivos de jóvenes, mujeres, trabajadores/as mayores de 45 años y parados/as de larga duración.

A los efectos indicados en el párrafo anterior, se entiende por jóvenes aquellas personas trabajadoras menores de 30 años, y por parados/as de larga duración aquellos/as trabajadores/as que consten inscritos/as como demandantes de empleo en la correspondiente Oficina del SEPE un período mínimo de 360 días.

La contratación de los/as trabajadores/as integrados/as en el presente convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general, con las salvedades que seguidamente se concretan:

a) Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes puntualizaciones: Si las horas contratadas son cuatro o menos de cuatro al día, deberán realizarse de forma continuada.

Horas complementarias

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Cuando las horas complementarias realizadas superen el 10 % de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de estas en los siguientes términos:

- Se tendrá derecho a consolidar el 50 % del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de un año consecutivo siempre que excedan del 10 % de las horas ordinarias contratadas.

- Si en un año no se llegase al supuesto anterior, se sumarán las horas complementarias de dos años para aplicar la misma regla.

- Para que se produzca la consolidación será necesario que el/la trabajador/a manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

b) Contrato para la formación y el aprendizaje:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

No podrán realizarse contratos de formación para las categorías del grupo I.

El salario de las personas trabajadoras con contrato formativo será el resultado de aplicar los porcentajes del 80 % para el primer año y el 90 % para el segundo año, al salario de convenio que corresponda al Grupo Profesional en el que esté encuadrado, sin que en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número de contratos para la formación en centros de trabajo con plantilla de trabajadores/as inferior a 5, será como máximo de 1, y para el resto de las empresas no superará el 20 % de la plantilla.

c) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

1. Se podrán concertar contratos por circunstancias de la producción:

a) Cuando se trate de atender las oscilaciones a las que se refiere el primer párrafo del apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, los contratos podrán tener una duración máxima de hasta un año.

b) Cuando se trate de atender a 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 por derivar de las vacaciones anuales, la duración prevista se ajustará al calendario de vacaciones elaborado conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

2. A la finalización del contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

d) Contrato fijo discontinuo.

1. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará de acuerdo con los pactos existentes en las empresas, y en su defecto, con arreglo a los siguientes criterios objetivos y formales:

a) El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.

b) El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

c) El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de cinco días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas.

2. El llamamiento deberá realizarse por alguno de los siguientes medios, a fin de que sea posible dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación:

a) Por escrito, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

b) Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

c) Por servicio de mensajes cortos (SMS), siempre que la persona trabajadora designe un número de teléfono móvil al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se harán constar en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, debiendo contestar la persona trabajadora por el mismo medio, a fin de justificar la recepción del llamamiento efectuado por la empresa.

3. La persona trabajadora que reciba el llamamiento deberá responder en los tres días naturales siguientes por el mismo medio en el que se haya efectuado, a fin de confirmar su incorporación.

4. La empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

5. El período mínimo de llamamiento anual para los contratos fijos discontinuos que se formalicen en el período comprendido entre la fecha de publicación del presente convenio colectivo será de tres meses.

6. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Para dar contestación a las solicitudes de conversión voluntaria que se formulen, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa, y en su defecto, cuando no haya pacto de empresa al respecto, al tiempo de servicios efectivamente prestados y a la formación acreditada por cada solicitante.

De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

7. Las partes establecen el compromiso obligacional de analizar, durante la vigencia del presente convenio colectivo, los contenidos sobre contratación laboral que sea conveniente incorporar al texto al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, en especial lo relativo a la posibilidad de revisar el mínimo de llamamiento anual establecido en el punto 5.

Artículo 9. Cese en la empresa y plazos de preaviso

Los/as trabajadores/as que –tras superar el período de prueba– deseen cesar en el servicio a la empresa, deberán preavisar a la misma en el siguiente plazo:

GRUPOS IV y V: 1 mes.

GRUPOS I, II y III: 15 días.

El incumplimiento de dicho plazo de preaviso conllevará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que faltasen para cubrir el plazo correspondiente, que únicamente podrá descontarse de la liquidación de partes proporcionales de pagas extra y vacaciones a favor de la persona trabajadora.

Idénticos plazos se observarán en los casos de finalización del contrato que no vaya a ser prorrogado o transformado en indefinido. En el caso de que la empresa incumpliera este preaviso, vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora tantos días como resten para alcanzar el plazo establecido, que serán abonados junto a la liquidación correspondiente.

CAPÍTULO III Jornada laboral

Artículo 10. Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1.776 horas efectivas de trabajo durante el año 2024, y 1.768 para los años 2025 y 2026. Dicha jornada anual se acreditará en el calendario a cada año correspondiente con determinación de los días laborables y duración de la jornada diaria.

REGISTRO DE JORNADA:

A tenor del texto del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas implantarán a un sistema de registro diario de control de la jornada individual de cada trabajador/a.

El registro de jornada, como recoge el articulado, debe recoger, el nombre de la empresa, la dirección del centro de trabajo, el día de la prestación de servicios, un código de empleado/a (nunca nombre y apellidos u otro dato que pueda incurrir en vulneración de la ley de protección de datos), la hora de entrada -que quedará confirmada con la firma o cualquier otro método autorizado- de la persona empleada, hora de salida, con la misma confirmación que a la entrada, y debe de estar firmada y cuñada por el responsable de RRHH de la citada empresa.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez implantado el sistema informático de registro de jornada, a los/as trabajadores/as se les proveerá de una clave de acceso para poder acceder a dicho fichero.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Los registros de jornada estarán siempre a disposición de los/as trabajadores/as y representantes legales de los/as mismos/as pudiéndolos solicitar en cualquier momento.

DISTRIBUCIÓN DE JORNADA:

La distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

- a) El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de su jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.
- b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá superar los límites establecidos en la legislación laboral vigente.
- c) En los casos de jornada partida para contratos de jornadas completas, la interrupción entre ambos períodos no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro horas.
- d) Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial de duración igual o menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando presten servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa.

Las personas trabajadoras, en los centros de trabajo de más de 10 trabajadores/as, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos, salvo pacto en contrario.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma consecutiva y de forma no consecutiva en aquellos centros de trabajo de 10 o menos trabajadores/as.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador/a, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador/a sin que se produzcan obligatoriamente acumulaciones en los sábados o lunes, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla, para asegurar la debida atención a la persona consumidora. No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, sino por mutuo acuerdo empresa trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo quedará subsumido en él.

La duración del descanso semanal de las personas trabajadora menores de 18 años, debe ser, como mínimo, de dos días ininterrumpidos, de conformidad con lo previsto en el Art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada persona trabajadora dispondrá, al año, al menos de 6 fines de semana de calidad, además de los incluidos en las vacaciones anuales, que consistirán en el sábado y domingo consecutivos.

En todos los centros laborales habrá un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de que por pacto entre la

empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, la mayoría de los/as afectados/as, se regule otro régimen o modalidad de descanso semanal que en todo caso respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley.

Queda facultada la Comisión Paritaria para conocer de los casos que, a instancias de alguna de las partes firmantes, le sean sometidos en esta materia. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante y ejecutiva.

JORNADA IRREGULAR:

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

- a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.
- b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornadas fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:
 1. La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a la representación de las personas trabajadoras y a los/as trabajadores/as afectados/as individualmente del uso de estas.
 2. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.
 3. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.
- c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y las personas trabajadoras afectadas, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona trabajadora no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

- d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

Artículo 11. Domingo y festivos

Las partes suscriptoras del presente convenio mantienen el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral los domingos y festivos del calendario anual. En ese sentido, los/as trabajadores/as afectados/as por su ámbito de aplicación que tengan obligación de prestar sus servicios dichos días, cuando así lo tengan estipulado en su contrato de trabajo, solo vendrán obligados/as a hacerlo con un máximo del 50 % de los festivos administrativamente autorizados por la autoridad correspondiente.

No obstante, en caso de abrirse los comercios en los días indicados en el párrafo anterior, acogiéndose a la autorización administrativa que proceda, las personas trabajadoras que presten servicios dichos días percibirán

las horas trabajadas con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75 %. La base de cálculo será la suma del salario anual dividido por la jornada anual.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación para las empresas dedicadas a «Sex-Shop».

Artículo 12. Horas extraordinarias

Con relación al objeto de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La compensación de dichas horas podrá realizarse bien mediante descanso sustitutorio, o bien mediante compensación económica. En ambos casos, el valor de la hora extraordinaria será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 % calculado sobre los conceptos de salario base y antigüedad.

Artículo 13. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días.

El disfrute de dichas vacaciones estará comprendido preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, debiendo iniciarse su disfrute en día laborable no coincidente con el descanso semanal ni domingos. Si durante el disfrute de estas hubiese algún festivo, se prolongarán en tantos días como festivos coincidentes.

Las fechas de disfrute deberán conocerse con anterioridad al 31 de marzo de cada anualidad, y en todo caso con dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las previstas en el calendario inicial deberá realizarse mediante mutuo acuerdo de la persona trabajadora y la empresa. En este caso, el número de días vacacionales se incrementará en 4, que se computarán como jornada efectiva de trabajo para el cómputo de la jornada anual, salvo que la petición de fechas distintas a las señaladas la haya realizado el/la trabajador/a.

En los casos en que durante el disfrute vacacional el/la trabajador/a causase baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el importe correspondiente a su situación vacacional sin tener en cuenta a tal efecto la baja producida.

La situación de riesgo durante el embarazo y de maternidad por parte de la mujer trabajadora interrumpirá el cómputo de las vacaciones, teniendo derecho la interesada a nuevo señalamiento en fecha posterior al alta del proceso que concurra con las vacaciones señaladas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del art. 48 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a 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 14. Licencias, permisos y excedencias

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora por razón de su vínculo matrimonial por el presente convenio, será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente.

A) Permisos retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, excepto en los siguientes permisos que suponen una mejora de aquel:

- Únicamente aquellas personas trabajadoras que no cuenten con las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor/a distinto/a de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de tres días en caso de nacimiento de hijo o hija, que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.

- El permiso por hospitalización de parientes previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá iniciarse en fecha distinta a la del ingreso hospitalario, debiendo disfrutarse, en cualquier caso, dentro del periodo de hospitalización o reposo domiciliario.

- 24 horas laborables al año para acudir al/a la médico/a de cabecera o especialista, o acompañar a parientes de primer grado o dependientes que convivan con el/la trabajador/a. A tal efecto, deberá acreditarse la convivencia mediante la certificación administrativa que corresponda, así como la visita al facultativo o a la facultativa.

B) Excedencias: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

C) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el/la trabajador/a tendrá derecho a suspensión del contrato según estipula el art. 48 del TRET.

CAPÍTULO IV Condiciones retributivas

Artículo 15. Estructura salarial

La estructura retributiva del presente convenio se establece mediante los conceptos siguientes:

1. Salario base mensual: Determinado para cada categoría profesional en el anexo núm. 1 del presente convenio.

2. Complemento personal de antigüedad para los/as trabajadores/as contratados/as hasta el 31.12.1995: Consistente en cuatrienios por importe del 7 % del salario base de la categoría correspondiente, con un límite máximo del 25 % del salario base. No obstante, a las personas trabajadoras que a 31.12.1995 hubiesen superado el citado límite, se les respetará la parte proporcional del tramo en que se encuentren. El importe así resultante quedará consolidado sin que puedan computarse nuevos cuatrienios, no obstante, incrementándose el mismo en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos. En los casos en que la base de cálculo tenida en cuenta para aplicar el porcentaje del 7 % aquí establecido fuese superior al salario base de referencia, el complemento resultante

mantendrá su importe y servirá como base de cálculo para los incrementos de los años sucesivos.

3. Complemento personal de antigüedad para los/as trabajadores/as contratados/as desde el 1/01/96: Consistente en cuatrienios por importe del 3,5 % del salario base de la categoría correspondiente, con un mínimo de 15,03 euros mensuales, y con un máximo del 25 % del salario base.

4. Pagas extraordinarias: Consistente en 3 pagas (marzo, verano y Navidad) abonables los días 15 de marzo, junio y diciembre, respectivamente.

La paga de marzo podrá prorratearse mensualmente. Las otras dos podrán prorratearse si así lo acuerdan la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o el/la propio/a trabajador/a si no la hubiere, pudiendo modificarse dicho acuerdo en cualquier momento, con preaviso de un mes.

El importe de la paga de marzo se calculará con los salarios del año natural de su devengo, aunque se abone -una vez acreditada- en el mes de marzo del año natural siguiente.

Su importe para cada una de dichas pagas será igual a 30 días de salario base, complementos «ad personam», más la antigüedad -en su caso- correspondiente. Los períodos de devengo serán del día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año para las pagas de marzo y Navidad, y del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente para la paga de verano.

5. Nocturnidad: se considerará a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, que devengará a favor de la persona trabajadora el pago de un complemento a razón de aplicar sobre el salario un 10 % en la primera hora -si es al final de la jornada laboral, hasta las 23h- y un 25 % en las siguientes o en todas si más de un tercio de la jornada es en horario nocturno. La base de cálculo será salario anual dividido por jornada anual.

6. Complemento «ad personam»: Todas aquellas personas que tuvieran derecho a percibir este complemento de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Convenio 2007-2009, consolidaran su percepción en la cuantía establecida en dicho convenio, incrementándose el mismo en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos.

Artículo 16. Fecha y forma de pago

Los salarios y demás conceptos retributivos se liquidarán necesariamente el último día hábil de cada mes natural mediante transferencia, para lo cual el/la trabajador/a informará a la empresa de la entidad y cuenta bancaria a su nombre. A su vez, también podrá utilizarse cualquier otro medio de pago legalmente establecido.

CAPÍTULO V Condiciones asistenciales

Artículo 17. Complementos por I.T

La empresa abonará como complemento a las prestaciones por I.T. las siguientes cantidades en los términos y condiciones que seguidamente se concretan, siempre y cuando se tenga derecho a las prestaciones de referencia.

1. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral:

a. Del día 1 al día 3 del proceso, una sola vez al año el 50 % de la base reguladora.

b. Del día 4 al día 20 del proceso una cantidad que -junto con la prestación correspondiente- alcance el 75 % de la base reguladora.

c. Del día 21 hasta la finalización del proceso una cantidad que -junto con la prestación correspondiente- alcance el 90 % de la base reguladora.

2. En los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral:

Por el tiempo que dure la hospitalización una cantidad que -junto con la prestación correspondiente- alcance el 100 % de la base reguladora.

3. En los casos de accidente de trabajo:

Del día 1 a la fecha de finalización del proceso una cantidad que -junto con la prestación correspondiente- alcance el 100 % de la base reguladora.

Artículo 18. Jubilación

A petición de la persona trabajadora, esta podrá solicitar, si reúne los requisitos necesarios, la jubilación parcial anticipada, permaneciendo en activo a tiempo parcial por el tiempo y jornada que no se sitúe en jubilación, contratando la empresa una persona sustituta, mediante cualquier modalidad contractual que sea de legal aplicación.

Artículo 19. Seguro de accidentes

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras por el siguiente capital cada uno de los años de vigencia del convenio de 25.000 €.

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

La Unió Gremial, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanar de la aplicación de lo establecido en este artículo, y velando muy especialmente para que los contratos de seguro a suscribir cumplan en su totalidad con cuanto se establece en la ley 66/1997 y en el Real decreto 1588/1999, en el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones, evitando con ello la posibilidad de las sanciones que en materia laboral se han establecido, se obliga a facilitar la contratación con una compañía aseguradora, de una póliza de seguros con aplicación de prima mutualizada por tramos de edad, que cubra en su totalidad los riesgos anteriormente establecidos, y cuyo objetivo es evitar en gran parte la repercusión negativa que pueda ocasionar que una empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad del personal a su servicio.

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana del presente convenio, la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 del RD 1588/99 de 15 de octubre por el que se aprueba el Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores beneficiarios.

Por otra parte, la no inclusión de los trabajadores y trabajadoras en la póliza correspondiente determinará que

recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquellos trabajadores o trabajadoras que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar a quienes a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.

Las garantías referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir la trabajadora o el trabajador la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el trabajador o trabajadora siga en activo en la empresa, la misma lo o la mantendrá de alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier caso, a partir de los 65 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización.

La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

- La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios o beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precisen los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.
- En el momento que el beneficiario o beneficiaria lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.
- Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.
- De igual modo, la persona beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación de la persona fallecida, con un máximo de 3.005 € No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo.

Artículo 20. Vigilancia de la Salud

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Las organizaciones que suscriben este convenio coinciden en que la protección de los/as trabajadores/as en materia de salud y seguridad, constituye un objetivo básico y prioritario. Por este motivo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud de la persona trabajadora no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La persona empresaria se encuentra en la obligación de efectuar las siguientes tareas:

1. Evitar los riesgos, combatirlos en su origen, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
2. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así

como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo, con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.

3. Tener en cuenta la evolución técnica.

4. Planificar la actividad preventiva y las posibles situaciones de emergencia. Investigar los accidentes.

5. Formar e informar a los/as trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

a. Los riesgos para la seguridad y salud de estos en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas de protección y prevención aplicables. Informar a cada trabajador/a de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

b. Las medidas adoptadas a utilizar en casos de emergencia.

6. Vigilar la salud de los/as trabajadores/as. Las empresas realizarán anualmente o con la periodicidad que marque el personal sanitario del departamento de salud de las empresas, el reconocimiento médico a sus trabajadores/as, que tendrá carácter voluntario para estos, excepto en los supuestos de obligatoriedad legalmente previstos. Los reconocimientos médicos deberán causar las menores molestias a los/as trabajadores/as y serán proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa tendrá la información permanente respecto a la puesta en marcha de nuevos procesos, modificación de instalaciones, y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

En orden a la protección de la mujer trabajadora, en relación con su maternidad, las partes suscriptoras del presente convenio consideran prioritario en las empresas velar por el cumplimiento de la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales, en particular en cuanto a la preceptiva evaluación de riesgos que, de acuerdo con lo previsto en el art. 26 de la LPL, deberá tener en cuenta la susceptibilidad de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

CAPÍTULO VI Otras condiciones

Artículo 21. Desplazamientos

Los/as trabajadores/as que por cuenta y orden de la empresa realicen viajes a poblaciones distintas en las que radique la empresa o tenga su domicilio habitual la persona trabajadora, percibirán como compensación de los gastos realizados, las cantidades establecidas en el anexo I como dieta o media dieta. En el supuesto de que la persona trabajadora manifieste y acredite la imposibilidad de cubrir los gastos ocasionados por dichos desplazamientos con los importes anteriormente establecidos, se le abonará el gasto efectivamente realizado.

La cuantía del kilometraje en aquellos desplazamientos que se realicen por cuenta de la empresa será la que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

Artículo 22. Uniformes y/o prendas de trabajo

Las empresas que exijan para el desarrollo del trabajo uniformes y/o prendas de trabajo, proveerán a los/as

trabajadores/as afectados/as de estas, teniendo en cuenta las condiciones climáticas de la zona. El mantenimiento en perfecto estado de estas será por cuenta de la persona trabajadora.

Artículo 23. Representación sindical

1. Se reconocen expresamente los derechos que la legislación vigente concede a las personas trabajadoras.
2. Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de las comisiones paritarias que se puedan establecer y el desarrollo del trabajo de las mismas, las organizaciones sindicales firmantes del mismo que a su vez gocen de la condición de más representativas en el sector, a fin de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, tendrán derecho a disponer de cinco horas mensuales sobre el crédito establecido en la legislación vigente, por once meses y por cada persona integrante del comité de empresa elegida en sus listas o que sea delegada sindical conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical. El montante total de horas de esta bolsa en cada empresa, lo podrán utilizar las organizaciones sindicales para acumularlo.
3. La bolsa de horas regulada en el apartado anterior se podrá acumular al crédito horario regulado legalmente cuando la misma sea propuesta por las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo anterior.
4. La cesión de horas habrá de ser presentada por escrito a la dirección de la empresa, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de la persona cedente y de la cesionaria, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por la persona cesionaria o cesionarias.
5. Mediante acuerdo entre las organizaciones sindicales y las empresas se determinará el ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo, sin perjuicio de aquellas particularidades ya pactadas con anterioridad en el seno de estas.
6. En relación al nombramiento de la figura del/de la delegado/a sindical recogido en el art 10.2 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, se establece que el mínimo de personal laboral establecido para tener derecho a dicha figura sea de 100.

CAPÍTULO VII Régimen disciplinario laboral

Artículo 24. Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

2. No informar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio que pueda perjudicar a la actividad laboral.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as 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 de este se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.
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 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el 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/a trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia del público que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencia de la empresa, 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 2 días en 1 mes.
9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves:

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.
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/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en 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, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o 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 estos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto 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/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del/de la trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta, que repercuta negativamente en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el/la trabajador/a se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
14. Las derivadas del apartado A.6 y B.2.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

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/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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 2 días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII Disposiciones adicionales

Artículo 25. Incrementos salariales

Año 2024. Serán las tablas resultantes en el anexo II, que son el equivalente a un incremento del 300 % sobre las tablas de 2023 revisadas.

Una vez conocido el IPC real de 2024, si este, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que servirán de base de cálculo para los incrementos del año 2025.

Año 2025. Sobre las tablas definitivas y revisadas del año 2024, se aplicará un incremento del 280 %.

Una vez conocido el IPC real de 2025, si este, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que servirán de base de cálculo para los incrementos del año 2026.

Año 2026. Sobre las tablas definitivas y revisadas del año 2025, se aplicará un incremento del 220 %.

Una vez conocido el IPC real de 2026, si este, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que servirán de base de cálculo para los incrementos del año 2027.

Los atrasos, si procediesen por dicha revisión, se realizarán en un solo pago, una vez constatada por la comisión mixta del convenio en el mes de enero de cada año de vigencia según los datos correspondientes a la evolución del IPC en el periodo fijado, mediante acta firmada al efecto, de la que se solicitará depósito, registro y publicación a la autoridad laboral.

Artículo 26. Compensación y absorción

Las condiciones laborales y económicas pactadas en este convenio deberán ser consideradas globalmente y en términos anuales. Las condiciones establecidas en el presente convenio serán compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose con anterioridad -tanto a nivel colectivo, como individual-. No obstante, las condiciones que superen lo establecido en el reiterado convenio, se respetarán a todos los efectos.

Artículo 27. Legislación supletoria

LOS DERECHOS DIGITALES

NORMA GENERAL

Como aplicación de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

LA TRANSFORMACION DIGITAL

Las empresas informarán a la representación de las personas trabajadoras con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y

participación ya reconocidas en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

DERECHOS A LA INTIMIDAD Y TRATAMIENTOS DE DATOS EN EL AMBITO LABORAL

El uso de datos personales de la persona empleada requerirá su consentimiento expreso. En este sentido, la instalación de elementos de controles biométricos en el centro o puesto de trabajo requerirá la aceptación del trabajador y deberá ser consultado a la representación de las personas trabajadoras. En todo caso, en el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el/la empleador/a, que solo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente texto.

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales' serán negociados con la representación de las personas trabajadoras.

Asimismo, deberán establecerse con la participación de la representación de las personas trabajadoras los criterios de acceso de la persona empleadora a los dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, especificándose de modo preciso: los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad de los/as trabajadores/as, los periodos de tiempo de uso de tales dispositivos para uso privado.

La información acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Todas las personas trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los/as empleadores/as exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de video vigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida con relación al uso por el/la empleador/a de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de video vigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los/as trabajadores/as.

Se informará con carácter previo a la instalación de cualquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de las personas trabajadoras, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por los/as trabajadores/as.

DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACION DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACION EN EL AMBITO LABORAL

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de relocalización y, por tanto, los/as empleadores/as solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral de la persona trabajadora.

Los/as trabajadores/as conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

DERECHO A LA DESCONEXION

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajado a distancia o en el domicilio de la persona empleada.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra los/as trabajadores/as que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

DISPOSICIONES COMUNES

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

- a) La adopción de cualquier medida con relación al uso por el/la empleador/a de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de las personas trabajadoras, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.
- b) Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.
- c) Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los/as trabajadores/as de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.
- d) Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es obligación de la persona empresaria la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las

condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

TELETRABAJO

Las partes firmantes de este convenio crearan en el seno de una comisión creada al efecto, la puesta en práctica y el desarrollo del Real Decreto ley 28/2020, de trabajo a distancia para su incorporación al texto del convenio colectivo.

En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Acuerdo de Vacíos y demás normas legales y reglamentarias de general aplicación.

Artículo 28. Cláusula de descuelgue

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El/la empresario/a podrá atribuir su representación a UNION GREMIAL organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el

día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 9558, 21.03.2023) o norma que lo sustituya. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria estará obligada 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 los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 29. Comisión Paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas en materia de clasificación profesional deberán formularse necesariamente en el modelo establecido en el anexo del presente convenio colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución del descanso semanal en los términos establecidos en los artículos del presente convenio colectivo.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

g) La previa intervención, en caso de desacuerdo, durante el proceso de negociación de los planes de igualdad, en los términos previstos en el artículo 5.6 del 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, o norma que lo sustituya.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente convenio colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos/as asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes. La dirección de esta Comisión es la de Calle de Navellos, 14- 1ª, 46003 València, correo electrónico: uniogremial@uniogremial.eu.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la totalidad de sus miembros a la reunión.

2. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

3. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

4. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTULO IX Igualdad de trato y de oportunidades

Artículo 30. Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental de la ciudadanía y/o de la persona trabajadora, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer trabajadora.

En particular, las partes suscriptoras del presente convenio han venido a regular en su texto, de acuerdo a lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el derecho de la mujer trabajadora a la acumulación de horas durante la lactancia de menores de 9 meses, o la interrupción del cómputo del período vacacional en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo, y prescribe, en materia de contratación y en relación con lo previsto en el artículo 18 del convenio, la consideración como colectivo prioritario el de la mujer, estableciéndose mecanismos para favorecer su acceso al mercado de trabajo.

En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el/la empresario/a de la forma establecida en la misma.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, de acuerdo con lo previsto en el T.R.E.T., según redacción dada por el apartado uno de la disposición adicional séptima de la Ley orgánica 1/2004, 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 u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Asimismo, de acuerdo con el T.R.E.T., según redacción dada por el apartado dos de la disposición adicional séptima de la Ley orgánica 1/2004, en el caso de empresas con varios centros, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en otro centro. En este último supuesto, la empresa reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando durante un período de seis meses, tras el cual la trabajadora deberá optar por el regreso a su puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva de puesto.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo según T.R.E.T, la citada suspensión tendrá una duración mínima de seis meses, prorrogable por decisión judicial en los términos previstos en el apartado cuatro de la

disposición adicional séptima de la Ley 1/2004, período que se considerará de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social en los términos regulados en el apartado 5 del artículo 124 de la Ley general de Seguridad Social, según redacción del apartado uno de la disposición adicional octava de la Ley orgánica 1/2004. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 31. Declaración en materia de pluriempleo

Las partes suscriptoras de este convenio consideran necesario evitar el pluriempleo como norma general, salvo en los casos de trabajo a tiempo parcial. Consecuentemente, atendiendo a dicha declaración de intenciones tratarán de evitar tales situaciones que repercutan negativamente en la distribución del empleo existente.

Artículo 32. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

1. 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, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el 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, o norma que lo sustituya.
3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.
5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:
 - a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
 - b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
 - c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

7. En materia de igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, las partes negociadoras se comprometen a dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de acuerdo con su desarrollo reglamentario.

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR

Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, así como la normativa posterior que las desarrolle.

Para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesaria la adopción de medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, a la vez, no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional.

ACOSO SEXUAL

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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.

En los dos casos definidos anteriormente, en el seno de las empresas (en las que se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo) se aplicará la política de tolerancia cero y éstas se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

Grupos profesionales.

1. NORMAS GENERALES

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los y las trabajadoras.

La dirección de la empresa realizará la clasificación del personal, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y con las especialidades indicadas en las cláusulas sexta y séptima de este sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

La definición de los grupos profesionales se ha ajustado a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

2. FACTORES DE VALORACIÓN

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimiento

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en 2 subfactores:

a. Formación: este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b. Experiencia: este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B) Iniciativa

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquel y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas: en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar e interrelacionar la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

Grupo profesional I.

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitaría formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve periodo de adaptación.

Formación: conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Aspirante administrativo/a -18 años.

Aprendiz/a sin contrato formación.

Grupo profesional II.

Criterios generales: tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Ayud. dependiente/a

Auxiliar administrativo/a

Mozo/a

Personal limpieza

Grupo profesional III.

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los/as trabajadores/as encargados/as de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes al antiguo Bachillerato Unificado Polivalente, 2º Grado de ESO o Bachiller actual, Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Viajante/a-corredor/a de plaza

Dependiente/a

Contable-programador/a

Oficial administrativo/a

Oficial 1ª

Grupo profesional IV.

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de Grado Medio o Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Jefe/a almacén y sucursal

Jefe/a sección mercantil

Encargado/a sección-establecimiento

Jefe/a sección administrativa

Grupo profesional V.

Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación a nivel de educación universitaria, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Director/a

Jefe/a división

Jefe/a personal

Jefe/a de compras y ventas

Director/a

Jefe/a división

Jefe/a administración

Promoción profesional.

Todo el personal del grupo II (a excepción del personal de limpieza) a los dos años de permanencia en dicho grupo, pasaran automáticamente al grupo III.

TABLAS.

	TABLAS 2024	
	3,00 %	
<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO ANUAL</i>	<i>SALARIO MENSUAL</i>
GRUPO V	26.554,37 €	1.770,29 €
GRUPO IV	23.016,69 €	1.534,45 €
GRUPO III	21.439,72 €	1.429,31 €
GRUPO II	18.643,79 €	1.242,92 €
GRUPO I	15.899,08 €	1.059,94 €
COMPLEMENTOS		
DIETA	55,02 €	
MEDIA DIETA	17,44 €	
Complemento <i>ad personam</i> art. 15.8	93,72 €	

	TABLAS 2025	
	2'80 %	
<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO ANUAL</i>	<i>SALARIO MENSUAL</i>
GRUPO V	27.297,90 €	1.819,86 €
GRUPO IV	23.661,15 €	1.577,41 €
GRUPO III	22.040,03 €	1.469,34 €
GRUPO II	19.165,81 €	1.277,72 €
GRUPO I	16.344,26 €	1.089,62 €
COMPLEMENTOS		
DIETA	56,56 €	
MEDIA DIETA	17,92 €	
Complemento <i>ad personam</i> art. 15.8	96,34 €	

	TABLAS 2026	
	2'20 %	
<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO ANUAL</i>	<i>SALARIO MENSUAL</i>
GRUPO V	27.898,45 €	1.859,90 €
GRUPO IV	24.181,70 €	1.612,11 €
GRUPO III	22.524,91 €	1.501,66 €
GRUPO II	19.587,46 €	1.305,83 €
GRUPO I	16.703,83 €	1.113,59 €
COMPLEMENTOS		
DIETA	57,80 €	
MEDIA DIETA	18,32 €	
Complemento <i>ad personam</i> art. 15.8	98,46 €	

ACUERDO (DOGV Núm. 9906 / 01.08.2024)

RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas de la Dirección

General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas.

Visto el texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas, de 6 de marzo de 2024, suscrito, de una parte, por la Unión Gremial, federación de gremios y asociaciones del comercio valenciano y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.c) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 17.o) del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

RESUELVE.

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del acta que recoge los acuerdos alcanzados.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA DEL SECTOR DE ACTIVIDADES DIVERSAS.

Por la parte empresarial;.

Unión Gremial.

Joan Antoni Rodilla Cantó.

Rafael Gil Cortes.

Francesc Ferrer Escrivá.

Asesor.

Jorge Viruela Mora.

Por la parte social;.

Por CC.OO.- Federación de Servicios.

Salvador Mejías Sahuquillo.

Yolanda Beltrán Fernández.

Por FeSMC-UGT-PV.

Esteban Ramos Cano.

Iván Borrallo Gaitán.

En València, siendo las 10:00 horas del 6 de marzo de 2024, en la sede de la Unión Gremial, la Comisión paritaria del Convenio del Comercio de Actividades Diversas para la Comunitat Valenciana, código convenio número: 80100165012019; de una parte los miembros en representación de la asociación empresarial legitimada en este ámbito, y de otra los miembros de la parte social designado por los sindicatos más representativos, se reúnen con la Asociación de Estanqueros de Castellón, de forma presencial con el siguiente orden del día:

1. La no aplicación del convenio a la Asociación de Estanqueros de Castellón.

La citada asociación solicita ser excluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

La comisión paritaria expone que un convenio colectivo sectorial es de aplicación a los sectores de actividad y no se pueden excluir asociaciones, en ese caso, las empresas que no puedan, por las diversas causas que puedan existir, aplicar el convenio deberán, con el proceso indicado en el propio texto del convenio, plantear la inaplicación del citado convenio.

La comisión paritaria les recuerda que, a su subsector, ya se le viene aplicando en la provincia de Valencia y a las demás empresas no pertenecientes a su asociación, sin ningún tipo de controversia, y se recuerda que este convenio de Comercio Actividades Diversas de la Comunitat Valenciana se aplica a todas las empresas de comercio que no tengan otro convenio aplicable.

En aras a un entendimiento y no judicializar la situación, la comisión paritaria ofrece a dicha asociación la realización de un Acta de la comisión paritaria para su adaptación progresiva en los años que se viera conveniente por ambas partes para su integración, propuesta que es rechazada sin ninguna alternativa.

A la vista de lo inamovible de la postura de la Asociación de Estanqueros de Castellón, se da por finalizada la citada consulta sin acuerdo y ratificando esta comisión paritaria que el convenio que nos ocupa, es de aplicación a la citada asociación.

Aprueban, igualmente, la comunicación a la autoridad laboral competente, designando a Vicente Martínez Trencó, para que tramite la documentación para su registro y la posterior publicación.

Lo que firman los presentes en prueba de conformidad.

València, 2 de julio de 2024.

Aurora Valero Alcaraz.

Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas.

ACUERDO (DOGV Núm. 10074 / 26.03.2025)

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas.

Visto el texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas, de 25 de febrero de 2025, suscrito, de una parte, por la Unión Gremial y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión general de trabajadores del país valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.c) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 166/2024,

de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

RESUELVE.

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del acta que recoge los acuerdos alcanzados.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 3 de marzo de 2025.

Andrés Lluch Figueres.

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA DEL SECTOR DE ACTIVIDADES DIVERSAS.

Por la parte empresarial; UNION GREMIAL.

Joan Antoni Rodilla Cantó.

Rafael Gil Cortes.

Por la parte social; Por CC.OO.- FEDERACION DE SERVICIOS.

Salvador Mejías Sahuquillo.

Por FeSMC-UGT-PV.

Esteban Ramos Cano.

En València, siendo las 11:00 horas del 25 de febrero de 2025, en la sede de la UNION GREMIAL, la Comisión Paritaria del Convenio del Comercio de Actividades Diversas para la Comunitat Valenciana, código convenio número 80100165012019; de una parte los miembros en representación de la asociación empresarial legitimada en este ámbito, y de otra, los miembros de la parte social designado por los sindicatos más representativos, se reúnen para dar contestación a la consulta realizada por el Comité de Empresa de TEDI COMERCIO S.L.

Una vez estudiada la consulta planteada, en referencia al artículo 12 sobre el cálculo de la hora extra, esta comisión paritaria interpreta que al igual que el artículo 11, el salario base se refiere al importe anual de referencia.

El cálculo del valor de la hora ordinaria es el resultado del salario base anual con la adición del porcentaje de antigüedad que corresponda, dividido por la jornada anual existente.

Así mismo acuerdan depositar la presente Acta ante la Autoridad Laboral, a efectos de su publicación y demás efectos legales oportunos, facultando para este trámite a D. Vicente Martínez Trencó, con D.N.I.: 24****83Y.

Lo que firman los presentes en prueba de conformidad.

MODIFICACIÓN (DOGV Núm. 10140 / 30.06.2025)

RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024-2026.

Visto el texto de la modificación del Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024 - 2026, con código en la aplicación REGCON 80100165012019, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Unión Gremial y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por 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 artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE.

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 23 de mayo de 2025.

Andrés Lluch Figueres.

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

ACTA DE ACUERDO DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DEL COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA INCLUSIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI SEGÚN RD 1026/2024.

En València, siendo las 16.30 horas del día 1 de abril de 2025 se reúnen en segunda convocatoria y debidamente convocada en sesión extraordinaria la representación Patronal de Unión Gremial y la sindical de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores-Federación Nacional para la Movilidad y el Consumo del País Valencià (U.G.T.) que en anexo se relacionan, como integrantes de la Comisión Negociadora del convenio colectivo autonómico de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana vigente en la actualidad para los años 2024 - 2026, al objeto de plasmar el acuerdo alcanzado en la materia derivada del RD 1026/24, por lo que de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Primero. Que con fecha 12 de febrero de 2025 se procedió a la constitución de la mesa de negociación del convenio para abordar el mandato legal contenido en 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.

Segundo. Que dentro del plazo concedido por aquel se han celebrado varias reuniones, habiéndose alcanzado en fecha de hoy el siguiente acuerdo de modificación del convenio colectivo autonómico de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024-2026, que se plasma de la siguiente manera:

«ANEXO II.- MEDIDAS PLANIFICADAS para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras Preámbulo: Tras la publicación de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su reglamento de desarrollo previsto en 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 ha hecho necesario abordar por la negociación colectiva el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este mandato se ha procedido a modificar el convenio colectivo autonómico de comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana a fin de contemplar medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

De conformidad con el art. 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y art. 2 del RD 1026/2024, las medidas que contiene el presente acuerdo serán obligatorias para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntarias para aquellas que cuenten con menos.

Asimismo, las empresas afectadas por la obligación legal desarrollada en el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBifóbicos.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

Artículo primero. - CLÁUSULA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI.

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, además de lo expresado en el artículo 30 y 32 del capítulo IX del presente convenio.

A estos efectos se entiende por:

ACOSO POR MOTIVOS DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO O EXPRESION DE GENERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES (ACOSO LGTBI). De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En los casos, en el seno de las empresas -en las que se produzcan denuncias de acoso LGTBI, las empresas

aplicarán la política de tolerancia cero y se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el resultado de la tramitación de la denuncia según lo dispuesto en aquel y en el régimen disciplinario vigente en cada momento régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

En caso de no disponer las empresas de un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, moral y por motivos de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género y características sexuales (acoso LGTBI) y actos discriminatorios, se incluye un modelo para su adaptación en aquellas.

Artículo segundo. - COMISIÓN PARA LA INCLUSIVIDAD.

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Se crea una comisión de inclusividad, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia, para el estudio y análisis de las cuestiones relativas a la inclusión en el ámbito de las relaciones laborales del convenio de todos los colectivos diversos, prevención del acoso, de la violencia en el lugar de trabajo, de la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros, guías de buenas prácticas.

Esta comisión velará en cuanto a la inclusividad para todos los colectivos diversos por:

- a) Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
- b) Efectuar un seguimiento paritario de las posibles discriminaciones, directas e indirectas por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- c) Fomentar que las empresas asuman como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato definidas en el apartado anterior.

Artículo tercero. - ACCESO AL EMPLEO.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional que puedan existir en las empresas.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo cuarto. - APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

El comité o las delegadas y delegados de personal velarán, porque en los procesos de selección de personal se cumpla con lo establecido en los diferentes artículos del presente anexo.

Artículo quinto. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

Las empresas integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

Artículo sexto. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBI.

El artículo 14, capítulo III del presente convenio garantizará el acceso a los permisos retribuidos y no retribuidos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso.

Si las empresas disponen de un programa de beneficios sociales, deberán garantizar el acceso a los mismos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras, sin posibilidad de denegación por motivos de orientación o identidad sexual (LGTBI).

En caso de precisar algún permiso relacionado con trámites legales o médicos para el proceso de transición de las personas trans, que deba realizarse en horas de trabajo, este tendrá el carácter de no retribuido y será concedido por las empresas previa solicitud anticipada con 48 horas de antelación y deberá justificarse adecuadamente.

Artículo séptimo. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «respeto a las personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «respeto a la legalidad» y «respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. ÁMBITO PERSONAL:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 2 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores/as clientes/as y visitas.

3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

3.1 Definiciones:

a) Acoso moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5

de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- 1) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- 2) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- 3) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

3.2 Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- 1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- 2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- 3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- 4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- 5) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

1. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
2. Prioridad y tramitación urgente.
3. Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
4. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
5. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.

6. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación:** El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento:** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los o las responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) **Instrucción:** La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, RLPT o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

e) **Procedimiento previo:** Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la

persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.»

Cuarto. Para dar cumplimiento asimismo al mandato del RD 1026/2024, de 8 de octubre las partes han considerado modificar los siguientes artículos del texto convencional:

«ARTÍCULO 24. APARTADO

C) FALTAS MUY GRAVES inclusión de tres nuevas faltas: apartados 16, 17 y 18 16. Acoso Moral: Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada 17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores/as, clientes/as y visitas, etc.). Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

GRUPOS PROFESIONALES.

OCTAVA. FACTORES DE VALORACIÓN.

1.- NORMAS GENERALES.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los y las trabajadoras.

La Dirección de la empresa realizará la clasificación del personal, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y con las especialidades indicadas en las cláusula sexta y séptima de este sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Los mismos valores antidiscriminatorios se han tenido en cuenta también para la definición de los grupos profesionales, que se ha ajustado a criterios y sistemas basados todo lo anterior y además en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y

retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.»

Quinto. Se faculta a Dña/D. Vicente Martínez Trencó para depositar esta acta a efectos de su publicación y demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la sesión cuando son las 18.30 horas.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA						
CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 8648 de 03.10.2019)						
Artículo 10. Jornada de trabajo						
La jornada anual será de	1776	horas efectivas de trabajo durante la vigencia del presente convenio				
REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 8816 / 20.05.2020)						
TABLAS SALARIALES 2020						

Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual				
GRUPO V	22.213,43	1.480,90				
GRUPO IV	19.254,06	1.283,60				
GRUPO III	17.934,88	1.195,66				
GRUPO II	15.596,01	1.039,73				
GRUPO I	13.300,00	886,67				
Complementos						
La dieta se abonará a		46,02				
La media dieta se abonará a		14,59				
Complemento ad personam art. 15.8		78,40				
CONVENIO COLECTIVO (DOGV Num. 9218 / 18.11.2021)						
(Con REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 9272 de 07.02.2022))						
Artículo 8. Contratación						
Contrato para la formación y el aprendizaje:						
del	75%	para el primer año				
y el	85%	para el segundo año y tercer año, al salario de convenio				

Artículo 10. Jornada de trabajo	1776	horas efectivas de trabajo durante la vigencia del presente convenio				
Artículo 11. Domingo y festivos ... incremento sobre el valor de la hora ordinaria del	75%					
Artículo 12. Horas extraordinarias ... incrementada en un	75%	calculado sobre los conceptos de salario base y antigüedad				
Artículo 15. Estructura salarial						
2. Complemento personal de antigüedad para los trabajadores contratados hasta el 31.12.1995:						
... cuatrienios por importe del	7%	del salario base de la categoría correspondiente				
con un límite máximo del	25%	del salario base				
3. Complemento personal de antigüedad para los trabajadores contratados desde el 1/01/96.						
.. cuatrienios por importe del	3,50%	del salario base de la categoría correspondiente				
con un mínimo de	15,03	euros mensuales,				

y con un máximo del	25%	del salario base				
4. Pagas extraordinarias:	3					
7. Nocturnidad:						
... aplicar sobre el salario un	10%	en la primera hora -si es al final de la jornada laboral, hasta las 23h-				
y un	25%	en las siguientes o en todas si más de un tercio de la jornada es en horario nocturno				
La base de cálculo será salario anual dividido por	1776					
TABLAS 2021. 0,50%. Hasta el 31 de agosto de 2021				TABLAS 2021. 0,50%. Desde el 1 de septiembre de 2021		
Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual		Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual
GRUPO V	22.324,49	1.488,30		GRUPO V	22.324,49	1.488,30
GRUPO IV	19.350,33	1.290,02		GRUPO IV	19.350,33	1.290,02
GRUPO III	18.024,56	1.201,64		GRUPO III	18.024,56	1.201,64
GRUPO II	15.673,99	1.044,93		GRUPO II	15.673,99	1.044,93
GRUPO I	13.366,50	891,10		GRUPO I	13.510,00	900,67
COMPLEMENTOS						
La dieta se abonará a	46,25					
La media dieta se abonará a	14,66					

Complemento ad personam art. 15.8	78,79					
TABLAS 2022. 1,50%						
Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual				
GRUPO V	22.547,74	1.503,18				
GRUPO IV	19.543,83	1.302,92				
GRUPO III	18.204,80	1.213,65				
GRUPO II	15.830,73	1.055,38				
GRUPO I	13.510,00	900,67				
COMPLEMENTOS						
La dieta se abonará a	46,72					
La media dieta se abonará a	14,81					
Complemento ad personam	79,58					
TABLAS 2023. 1,50%						
Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual				
GRUPO V	22.885,96	1.525,73				
GRUPO IV	19.836,99	1.322,47				
GRUPO III	18.477,88	1.231,86				
GRUPO II	16.068,20	1.071,21				
GRUPO I	13.702,67	913,51				
COMPLEMENTOS						
La dieta se abonará a	47,42					

La media dieta se abonará a	15,03					
Complemento ad personam	80,77					
REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 9272 de 07.02.2022)						
el grupo I debe constar un salario anual de	13.510,00	euros anuales				
y su equivalente en	900,67	euros mensuales en 15 pagos				
Salarios que entran en vigor, como dice la norma, a partir del 1 de septiembre de 2021.						
REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 9316 / 08.04.2022)						
TABLAS 2021 REVISADAS. IPC 6,5 %						
Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual				
GRUPO V	23.657,30	1.577,15				
GRUPO IV	20.505,57	1.367,04				
GRUPO III	19.100,65	1.273,38				

GRUPO II	16.609,76	1.107,32				
GRUPO I	14.164,50	944,30				
TABLAS 2022. 1,00 %						
Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual				
GRUPO V	23.893,87	1.592,92				
GRUPO IV	20.710,63	1.380,71				
GRUPO III	19.291,66	1.286,11				
GRUPO II	16.775,85	1.118,39				
GRUPO I	14.306,15	953,74				
COMPLEMENTOS						
La dieta se abonará a	49,50					
La media dieta se abonará a	15,69					
Complemento ad personam art. 15.8	84,33					
En compensación de los atrasos	360	EUROS ... bajo la denominación de Compensación IPC 2021				
Esta cantidad será proporcional a los meses trabajados durante el año 2021, a razón de	30	EUROS mensuales				
Las empresas que durante el año 2021 hayan efectuado pagos a cuenta ...						

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Num. 9578 / 19.04.2023)						
código convenio número	80100165012019					
TABLAS 2022 REVISADAS 5,70 %						
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL				
GRUPO V	25.005,77	1.577,15				
GRUPO IV	21.674,39	1.367,04				
GRUPO III	20.189,39	1.273,38				
GRUPO II	17.556,51	1.107,32				
GRUPO I	14.971,88	944,30				
COMPLEMENTOS						
La dieta se abonará a	52,33					
La media dieta se abonará a	16,58					
Complemento ad personam art. 15.8	89,13					
TABLAS 2023 1,50 %						
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL				
GRUPO V	25.380,85	1.692,06				
GRUPO IV	21.999,51	1.466,63				
GRUPO III	20.492,23	1.366,15				
GRUPO II	17.819,86	1.187,99				

GRUPO I	15.196,45	1.013,10				
COMPLEMENTOS						
La dieta se abonará a	50,25					
La media dieta se abonará a	15,92					
Complemento ad personam art. 15.8	85,59					
... retribución única para todas las categorías de	360	euros				
que se hará efectiva por las empresas antes del 30 de junio de 2023						
bajo la denominación de COMPENSACIÓN IPC 2022						
Esta cantidad será proporcional a los meses trabajados durante el año 2022, a razón de	30	euros mensuales				
REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 9793 / 21.02/2024)						
código	80100165012019					

TABLAS 2023 REVISADAS 3,10 %						
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	ATRASOS			
GRUPO V	25.780,95	1.718,73	400,09			
GRUPO IV	22.346,30	1.489,75	346,79			
GRUPO III	20.815,26	1.387,68	323,03			
GRUPO II	18.100,76	1.206,72	280,90			
GRUPO I	15.436,00	1.029,07	239,55			
COMPLEMENTOS						
La dieta se abonará a	53,41					
La media dieta se abonará a	16,93					
Complemento ad personam art. 15.8	90,99					
\\\\\\						
CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9867 de 10.06.2024)						
código	80100165012019					
Artículo 10. Jornada de trabajo						
De	1776	horas efectivas de trabajo durante el año 2024				
y	1768	para los años 2025 y 2026				

Artículo 11. Domingo y festivos						
incremento sobre el valor de la hora ordinaria del	75%					
Artículo 12. Horas extraordinarias						
igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un	75%	calculado sobre los conceptos de salario base y antigüedad				
Artículo 15. Estructura salarial						
Complemento personal de antigüedad para los/as trabajadores/as contratados/as hasta el 31.12.1995:						
cuatrienios	7%	del salario base				
Complemento personal de antigüedad para los/as trabajadores/as contratados/as desde el 1/01/96:						
cuatrienios	3,50%	del salario base				
Pagas extraordinarias	3					
Nocturnidad:						
aplicar sobre el salario un	10%	en la primera hora				

y un	25%	en las siguientes				
TABLAS 2024 3,00%						
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL				
GRUPO V	26.554,37	1.770,29				
GRUPO IV	23.016,69	1.534,45				
GRUPO III	21.439,72	1.429,31				
GRUPO II	18.643,79	1.242,92				
GRUPO I	15.899,08	1.059,94				
COMPLEMENTOS						
DIETA	55,02					
MEDIA DIETA	17,44					
Complemento ad personam art. 15.8	93,72					
TABLAS 2025 280%						
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL				
GRUPO V	27.297,90	1.819,86				
GRUPO IV	23.661,15	1.577,41				
GRUPO III	22.040,03	1.469,34				
GRUPO II	19.165,81	1.277,72				
GRUPO I	16.344,26	1.089,62				
COMPLEMENTOS						
DIETA	56,56					
MEDIA DIETA	17,92					

Complemento ad personam art. 15.8	96,34					
TABLAS 2026 220%						
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL				
GRUPO V	27.898,45	1.859,90				
GRUPO IV	24.181,70	1.612,11				
GRUPO III	22.524,91	1.501,66				
GRUPO II	19.587,46	1.305,83				
GRUPO I	16.703,83	1.113,59				
COMPLEMENTOS						
DIETA	57,80					
MEDIA DIETA	18,32					
Complemento ad personam art. 15.8	98,46					