



Convenio Colectivo Comercio Textil de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	80100225012022	ACTUALIZACIÓN	2026/03/09
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 10318 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-textil-de-valencia-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Textil. Última actualización a: 09-03-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOGV 10318 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10318 / 09.03.2026)

RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del II Convenio colectivo laboral para el sector de comercio textil de la Comunitat Valenciana.

Visto el texto del del II convenio colectivo laboral para el sector de comercio textil de la Comunitat Valenciana, con código 80100225012022, suscrito por la comisión negociadora, integrada, de una parte, en el banco empresarial por las organizaciones empresariales Confederación Valenciana de Comercio Textil (COVACO) y el Gremio de Comerciantes Textiles, Moda y Complementos de la Comunitat Valenciana, de otra, por la parte social, compuesta por Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en los artículos 2.1.a) y 8.3 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, y con lo establecido en el artículo 12 del Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, esta Dirección general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

RESUELVE.

Primero.

Ordenar la inscripción y el depósito del convenio colectivo del II convenio colectivo laboral para el sector de comercio textil de la Comunitat Valenciana en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo.

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

València, 25 de febrero de 2026.

María Lurueña Ruiz.

Directora general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

II CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2025-2028.

PREÁMBULO.

El presente Convenio Colectivo se ha pactado por la representación empresarial integrada por el Gremio de Comerciantes Textiles, Moda y Complementos de la Comunitat Valenciana (GRECOTEX - C.V.) y la Confederación de Comerciantes y Autónomos de la Comunitat Valenciana (COVACO-Textil), y por la representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. 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 como norma de eficacia general.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El Convenio obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad del Comercio Textil, tanto de venta al detalle, como al mayor y aquellas que simultáneamente con otras actividades la principal sea la de Comercio Textil.

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguientes CNAEs 2025:

46.11 Intermediarios del comercio de materias primas agrarias, animales vivos, materias primas textiles y productos semielaborados.

46.16 Intermediarios del comercio de textiles, prendas de vestir, peletería, calzado y artículos de cuero.

46.24 Comercio al por mayor de cueros y pieles.

46.41 Comercio al por mayor de textiles.

46.42 Comercio al por mayor de prendas de vestir y calzado.

46.89 Otro comercio al por mayor especializado n.c.o.p.

47.51 Comercio al por menor de textiles.

47.53 Comercio al por menor de alfombras, moquetas y revestimientos de paredes y suelos en establecimientos especializados.

47.71 Comercio al por menor de prendas de vestir.

47.79 Comercio al por menor de artículos de segunda mano.

47.92 Actividades de servicios de intermediación para el comercio al por menor especializado.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a las personas trabajadoras que prestan servicio por cuenta de las empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial.

No será de aplicación a las personas trabajadoras que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1º 1.3 y 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con carácter general el día 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, excepto en las materias para las que expresamente se señala una vigencia distinta.

Artículo 5. Denuncia. Prórroga de su vigencia.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

La representación que promueva la denuncia del Convenio, lo comunicará a la otra parte con una antelación mínima de un mes, de forma fehaciente, expresando la legitimación que ostente. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo se mantendrá su vigencia en los términos establecidos en el Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Garantía «Ad Personam».

6.1 Indivisibilidad. Las condiciones pactadas forman, como norma general, un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica será considerado globalmente.

6.2 Respeto de las condiciones más beneficiosas. Las condiciones económicas contenidas en este convenio son mínimas, por lo que las empresas podrán establecer condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas.

6.3 Compensación y absorción.

No podrá operar la compensación y absorción en los conceptos salariales para los que en este convenio así se haya determinado.

Tampoco operará en aquellos conceptos establecidos a nivel de empresa para los que en dicho nivel así se haya

establecido individual o colectivamente.

Podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en el cómputo anual, respetando la regla de la homogeneidad, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o por Convenio en los términos establecidos en el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los complementos de puesto de trabajo establecidos en las Empresas se regirán por sus propias normas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo II. Gestión del convenio colectivo.

Artículo 8. 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.
- 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 de la jornada 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 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.
- f) El estudio, desarrollo e implementación de los Certificados de Profesionalidad en el sector.

La Comisión Paritaria no es competente para interpretar acuerdos pactados a nivel individual ni para interpretar las normas legales o reglamentarias que resulten de aplicación a la relación laboral.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las

representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria. Para comunicaciones con la Comisión Paritaria se fija el correo electrónico comerciotextilcv@gmail.com.

Para acudir a la Comisión Paritaria habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la Jurisdicción competente como la Administración Pública o los órganos de representación legal de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus competencias.

Cuando una empresa o una persona trabajadora quieran solicitar informe escrito de la Paritaria sobre una determinada interpretación y/o aplicación del convenio deberán dirigirse por escrito al correo electrónico fijado en los párrafos anteriores y abonar en concepto de canon de organización y gestión de la resolución una cuantía de 300,00 euros, en la cuenta que le designará la Comisión Paritaria.

4. 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.

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

6. 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.

7. Coincidiendo las partes en la importancia de la negociación sectorial como garantía de mínimos para empresas y personas trabajadoras del sector efectuarán un seguimiento de los contenidos de los convenios colectivos de grupos de empresa o empresa a los que sea de aplicación lo previsto en el artículo 84.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

1. Las empresas, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras, podrán inaplicar las materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

empresa pretende colocar en el mercado.

3. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de las personas trabajadoras, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

5. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

6. El empresario y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 21.03.2023) o norma que lo sustituya, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7. En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, éstas podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por éstas democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

8. En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo.

9. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 10. Procedimientos en caso de desacuerdo en modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo e inaplicación de convenio.

Para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo o inaplicación del presente Convenio Colectivo.

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Capítulo III. Derechos y deberes laborales.

Artículo 11. Compromisos sobre no discriminación en las relaciones laborales.

Sin perjuicio de lo previsto en el Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, la equiparación de los derechos reconocidos a los matrimonios civiles o religiosos, a las parejas de hecho y parejas de convivencia acreditada, deberá ser documentada con la presentación de certificación del correspondiente registro o documentación acreditativa.

A los efectos del presente Convenio Colectivo se considerará pareja de convivencia acreditada aquella que documentalente, acredite convivencia en un mismo domicilio por plazo superior a dos años, o que tenga hijos o hijas en común y resida en el mismo domicilio o que haya constituido su unión como pareja a través de documento notarial otorgado a tal efecto.

Artículo 12. Derecho a la desconexión digital.

1. A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.
2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:
 - a) Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
 - b) Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
 - c) Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
 - d) Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
 - e) Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.

f) Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

3. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales. A tal efecto, se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Artículo 13. Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

1. Las empresas, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

2. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización de los dispositivos digitales establecidos en la Empresa, con especificación, de modo preciso, de los usos con fines privados que en su caso se hayan autorizado.

3. Por parte de la Empresa, en las condiciones establecidas por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y cumpliendo lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Artículo 14. Vigilancia de la Salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de la salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

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

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. El acceso a la información médica de carácter personal se

limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

7. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

Artículo 15. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

1. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

- a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- b) Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

2. Actuaciones preventivas.

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las

autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con las delegadas de Prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.

c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

d) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

4. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Artículo 16. Condiciones de Trabajo en situaciones de temperaturas máximas.

1. Cuando se superen los límites máximos de temperaturas establecidos en el Anexo III del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas se integrarán en la planificación preventiva regulada en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales con la participación de las personas trabajadoras que se regula en el artículo 34 de la citada norma, anteponiendo, siempre que sea posible, las medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

2. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

4. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Artículo 17. 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 los representantes legales 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 la misma, 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 extrasalariales 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.

Artículo 18. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

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

Se considera 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.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de

acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

b. 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 presunto 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.

c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

e. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

f. 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. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

g. 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 las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

Artículo 19. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato 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 del 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, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2. En las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), tal y como establece 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 y 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.

La negociación de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Artículo 20. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

1. Las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en los términos establecidos en el artículo 3 del 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, podrán acogerse a las disposiciones del presente artículo para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de dicha norma.

2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo establecen los siguientes compromisos con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y avanzar en la erradicación de la discriminación, así como crear un contexto favorable a la diversidad referida no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, las partes establecen los siguientes compromisos:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación y en el marco de sus compromisos sobre responsabilidad social corporativa y código ético, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), y promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce

a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en los términos establecidos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Segundo. Acceso al empleo.

Se promoverá la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección con el fin de contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se establecerán las actuaciones concretas para promover la colaboración con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans, así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI y para el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La aplicación de los criterios de encuadramiento profesional establecidos en el presente convenio colectivo garantizará el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones. A tal fin se priorizará en los procesos de promoción profesional y ascensos los criterios objetivos de cualificación y capacidad, sin perjuicio de las medidas de acción positiva o de reserva de puestos que puedan establecerse mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación 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:

- a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- b) 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.
- c) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- d) 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.
- e) Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y para sensibilizar sobre las ventajas de la integración de las personas con todas sus características y capacidades diferentes.
- f) Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se adoptarán las medidas preventivas contra comportamientos LGTBI fóbicos referidos a la asignación intencionada de sexo no sentido o el uso del nombre desechado por las personas trans/intersexuales no binarias o fluidas.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, se adoptarán las medidas para avanzar y sensibilizar en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo en relación a la orientación sexual, identidad de género y características sexuales y en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos regulados en el presente Convenio Colectivo se efectuará sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

La aplicación del régimen disciplinario quedará informada por los principios y compromisos sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 21. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1. Declaración de principios.

De acuerdo con 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, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso y discriminación bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona así como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

2. Ámbito de aplicación y definiciones.

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

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

A los efectos de aplicar las previsiones del presente artículo, se estará a las definiciones establecidas por la normativa vigente, actualmente contenidas en el artículo 3 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.

3. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente artículo podrán presentar denuncia o queja inmediatamente ante dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia o queja cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical,

rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

I. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- a. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada fase del proceso.
- b. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- c. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias o quejas presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- d. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- e. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- f. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- g. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

II. Procedimiento de actuación:

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa de manera directa, o bien a la representación sindical.

También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando la denuncia o queja no sea presentadas directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

En un plazo no superior a los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, las personas responsables de atenderla se entrevistarán con las partes, promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

Si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, debiendo emitirse un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y propone, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario y la adopción de medidas correctoras, así como la continuidad de las medidas de protección a la víctima.
- b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo y se propone el archivo de la denuncia.

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

III. Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido, comunicándolas a la Representación Sindical.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

4. Seguimiento y evaluación del protocolo En el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se efectuará el seguimiento y evaluación del protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI atendiendo a las denuncias y quejas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género que sean reportadas y a la conflictividad por acoso LGTBI fóbico que pueda registrarse en el sector.

Artículo 22. Medidas sectoriales de protección y apoyo a víctimas de violencia de género.

Con el fin de garantizar la igualdad, la integridad y la protección de las trabajadoras que sean o hayan sido víctimas de violencia de género, se establecen las siguientes medidas de aplicación en el ámbito funcional del presente convenio colectivo:

1. En los planes de igualdad de las empresas se concretará las medidas que permitan ausentarse del puesto de trabajo para asistir a consultas médicas o psicológicas públicas y prescritas o para recibir atención específica de los servicios sociales.
 2. Se facilitará la adaptación horaria, la reducción de jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, a petición de la trabajadora.
 3. Las trabajadoras podrán solicitar el traslado temporal o definitivo a otro centro de trabajo para poder llevar a cabo el cambio de residencia del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores cuando ello contribuya a su protección personal. Dicho traslado tendrá carácter prioritario y no requerirá justificación adicional.
 4. La trabajadora podrá solicitar una excedencia especial durante un periodo de hasta 6 meses, prorrogable hasta 18 meses cuando concurra resolución judicial o social motivada, conservando su derecho a la reserva de su puesto.
 5. En los planes de igualdad de las empresas se concretará las medidas que faciliten la reincorporación laboral individualizada.
 6. De acuerdo con las recomendaciones del Servicio de Prevención de la empresa se facilitará el acceso a recursos de apoyo y asesoramiento.
 7. En los planes de igualdad de las empresas se concretará las medidas sobre formación en igualdad y violencia de género orientadas a su prevención y a la detección de situaciones de riesgo, así como a la promoción de una actuación respetuosa y efectiva en el entorno laboral.
 8. Se guardará la máxima confidencialidad respecto de las solicitudes de las medidas recogidas en el presente apartado, habilitándose a tal fin el mismo procedimiento que el establecido para las medidas sobre acoso en el presente convenio colectivo o cualquier otro medio que se establezca por acuerdo entre la Empresa y la RLT.
-

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 23. Periodo de Prueba.

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupo I, Auxiliares: un mes.
- Grupo II, Profesionales: dos meses.
- Grupo III, Especialistas: dos meses.
- Grupo IV, Coordinación: tres meses.
- Grupo V, Mando y Dirección: seis meses.

El periodo de prueba en todo caso deberá ser inferior al plazo de duración del contrato suscrito.

Artículo 24. Contrato de trabajo de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse en los supuestos y condiciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

1. 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.
2. Los anuncios serán remitidos por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño. Las personas fijas discontinuas que se encuentren en periodo de inactividad recibirán la información de las vacantes a través del correo electrónico o un medio habilitado para recibir esta información.
3. 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, se priorizará el tiempo de servicios efectivamente prestados en primer lugar y en caso de coincidir las solicitudes se valorará la formación acreditada por cada solicitante.
4. De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 26. Contrato a tiempo parcial.

Será de aplicación lo previsto en el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes

especificaciones:

1. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria igual o inferior a cuatro horas, esta se realizará de forma continuada.

2. En los planes de formación a nivel de empresa se establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

3. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las reglas establecidas legalmente con las siguientes especificaciones:

a) El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

b) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra a).

c) Consolidación de horas realizadas sobre las contratadas inicialmente.

A partir del 1 de enero de 2026 las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar el cincuenta por ciento del número de horas complementarias realizadas en un periodo de dos años (2024-2026) sobre las inicialmente contratadas. Se excluirán únicamente las que resulten de ampliaciones temporales del contrato o de las horas complementarias utilizadas para prestar servicios en las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el actual Artículo 15 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Si en 2025 – excluido el periodo de servicios ocasionales- se hubiese superado el número de horas inicialmente contratadas seis o más meses del año, salvo que la empresa pueda acreditar que la solicitud de las mismas se hizo para cubrir el ejercicio de derechos de conciliación o para cubrir el aumento de las ausencias por consecuencia de IT, la persona trabajadora podrá solicitar consolidar el cincuenta por ciento del número de horas complementarias realizadas en lugar de lo previsto en el párrafo anterior si el resultante fuera mejor derecho para la persona trabajadora.

A partir del 1 de enero de 2027, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar el cincuenta por ciento del número de horas realizadas en el periodo de los dos años anteriores sobre las inicialmente contratadas (como horas complementarias o como ampliaciones temporales de contrato). Se excluirán únicamente las realizadas para prestar servicios ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Alternativamente, tendrán derecho a consolidar el cincuenta por ciento del número de horas realizadas en el periodo anual anterior si se cumplen las condiciones previstas en el párrafo segundo de este apartado en dicho año de referencia.

Para realizar el cálculo de horas a consolidar se dividirá el total de las prestadas en el año 2025 entre los meses del año, excluyendo los de servicios ocasionales (máximo noventa días).

Para que se produzca la consolidación será necesario que la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa, debiendo la empresa proceder a novar el contrato para garantizar la nueva jornada contratada.

Artículo 27. Jubilación parcial y contrato de relevo.

1. Las personas trabajadoras que acrediten los requisitos exigidos legalmente para acceder a la jubilación parcial podrán acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial según el régimen jurídico previsto en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre empresa y persona trabajadora jubilada parcialmente se podrá acordar la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo en el periodo que reste entre la jubilación parcial y la fecha definitiva de jubilación total.

2. Será obligado para las empresas atender las solicitudes de jubilación anticipada que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que la solicitud se realice por escrito con una antelación de al menos 6 meses.
- b) Que la persona trabajadora acredite una antigüedad en la empresa de al menos quince años.
- c) Que acredite un periodo de cotización de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.
- d) Que la persona trabajadora tenga una edad mínima de 63 años en el momento de acceder a la jubilación parcial o si con ésta no pudiera acceder, una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) de la Ley General de Seguridad Social a los efectos de acceso a jubilación total.

El presente apartado no será de aplicación en el supuesto previsto en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social.

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, en el ámbito de este convenio colectivo se podrá posibilitar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida estará vinculada, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio, determinada de acuerdo a las reglas legales, sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Artículo 29. Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas establecidas en el Artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

a) La retribución no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento el primer año ni al noventa por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) No podrán realizarse contratos de formación en alternancia en las categorías de Reponedor/a, preparador/a, Vigilante, Mozo/a y Personal de limpieza.

c) Siempre que lo permita el desarrollo reglamentario de la Ley y así esté establecido en el plan individual formativo en la empresa, los tiempos dedicados a la formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por lo establecido en el Artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de los contratos suscritos en puestos del Grupo Auxiliares susceptibles de ello no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 30. Contrato fijo-discontinuo.

I. Normas generales.

1. El contrato fijo-discontinuo, que podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, se regula por lo dispuesto en la normativa de aplicación y en el presente Convenio Colectivo.

2. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, siempre antes del 15 de noviembre, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

3. 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.

4. Los anuncios serán remitidos por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el Artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores

durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño.

5. 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.

II. Contrato Fijo-Discontinuo a tiempo parcial.

1. La prestación de las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial será de al menos el 50% de la jornada semanal establecida en este convenio y un mínimo de cuatro horas diarias.

2. Los criterios relativos a la relación de la contratación de las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo parcial serán los siguientes:

a) Para los centros de trabajo de hasta diez personas trabajadoras de media anual: un máximo de dos contratos de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial.

b) Para los centros de trabajo de entre 11 y treinta personas trabajadoras de media anual: un máximo de tres contratos de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial.

c) Para los centros de trabajo de entre treinta y una y cuarenta y nueve personas trabajadoras de media anual: un máximo de cuatro contratos de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial.

d) Para los centros de trabajo con una media anual de cincuenta o más personas trabajadoras: el 10 por ciento de empleo fijo discontinuo a tiempo parcial como máximo.

III. Llamamiento.

1. En defecto de acuerdo de empresa, el llamamiento se regirá por las siguientes normas:

A. La empresa deberá llamar al personal trabajador al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación de la persona trabajadora.

B. No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al personal trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

2. El ejercicio por parte de las empresas de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía mínima de ocupación que se haya establecido.

3. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional y su interrupción a la inversa.

4. 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 tres 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 tres 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 tres días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

5. 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.

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

7. Si por circunstancias organizativas, técnicas o productivas, la empresa no pudiera dar ocupación durante un ciclo anual a parte de las personas con contrato fijo discontinuo, éstas mantendrán todos sus derechos sin que concurran causas objetivas para la extinción de los contratos.

Si dicha situación se prolongase durante dos ciclos anuales consecutivos, de tal forma que la empresa no pudiese dar ocupación por un 75% del período de ejecución establecido en el contrato, en tal circunstancia se considerará que sí concurren las causas para la extinción de los contratos.

8. En el supuesto excepcional de movilidad de una persona trabajadora fija discontinua a otro centro de trabajo que diste más de veinte kilómetros del centro de origen de la persona trabajadora con contrato fijo discontinuo, ésta podrá atender el llamamiento o bien rechazarlo, conservando en todo caso su posición en el orden que le corresponda.

La dirección de la empresa informará a la Representación Legal de las personas trabajadoras de estos casos, así como de las causas que los motiven.

9. Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere la norma B) que lo regula.

b) Si llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera precedido o precedida por la contratación de otro u otra de menor antigüedad en su misma especialidad.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el trabajador/a podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

10. Las empresas, entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido a la Oficina de Empleo.

11. La liquidación de las cantidades adeudadas por la interrupción del contrato deberá realizarse siempre en un recibo salarial ordinario o liquidación de haberes. Producida la interrupción del contrato, al concluir el período de ocupación concertado, los recibos de finiquito firmados por las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido de forma definitiva por alguna de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

IV. Periodo mínimo de llamamiento anual.

1. 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 y hasta 31/12/2024, será el siguiente:

<i>Volumen de empleo</i>	<i>Días de llamamiento hasta 31/12/2025</i>	<i>Días de llamamiento desde 01/01/2026</i>
Empresas de menos de 50 personas trabajadoras	90	90
Empresas de 50 o más personas trabajadoras	120	180

2. El período mínimo de llamamiento anual se concretará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Para las personas trabajadoras que hayan alcanzado o alcancen, dos períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijas o fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.
 - b) Las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará a partir del día siguiente a la entrada en vigor del vigente Convenio Colectivo la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los dos primeros años. En este supuesto, la empresa convocará a la persona trabajadora para restablecer la prestación de sus servicios a partir del tercer año de prestación de servicios como fijo-discontinuo por un periodo de ocupación no inferior a la media resultante.
 - c) Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.
 - d) Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas del empresario sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por tiempo máximo de quince días. La empresa, en estos casos deberá preavisar a la persona trabajadora por escrito, con una antelación mínima de quince días naturales.
- La ejecución continuada de los períodos garantizados de ocupación que establece el párrafo anterior, lo es sin perjuicio de que la empresa pueda realizar llamamientos de estas personas trabajadoras, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.
- e) Las personas trabajadoras deberán conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos quince días de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios.
 - f) La Representación Legal de las personas trabajadoras, dispondrán de una relación de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

Artículo 31. Cese voluntario.

Cuando la persona trabajadora, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario/a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

Artículo 32. Trabajo a distancia.

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas

trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Capítulo V. Clasificación profesional, movilidad y promoción.

Artículo 33. Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional del presente Convenio Colectivo se establece por medio de grupos profesionales que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y en su definición se garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes convienen en atribuir específicamente competencias a la Comisión Paritaria para que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo haga el seguimiento de la aplicación de nuevo sistema de clasificación profesional y establezca las medidas que sean necesarias para una aplicación homogénea del mismo.

Artículo 34. Criterios de encuadramiento.

1. Los criterios que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para el encuadramiento de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimientos.

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 con arreglo a las siguientes consideraciones:

a) Formación: se atiende al 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: se atiende al 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.

Se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía.

Se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad.

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 aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando.

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 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.

2. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

3. La Disposición Transitoria Segunda del primer convenio colectivo autonómico podrá ser utilizada como guía de referencia para encuadrar los puestos de trabajo en atención a estos factores en cada uno de los Grupos Profesionales.

Artículo 35. Grupos Profesionales.

Grupo Profesional I. Auxiliares.

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por una persona de mayor responsabilidad, por lo que no adopta decisiones autónomas, a excepción de las elementales que exige la realización de toda tarea.

El contenido de la prestación laboral está normalizado y estandarizado, los procedimientos establecidos y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose la iniciativa o aportación personal adecuada para el desempeño de las concretas tareas encomendadas.

La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, sin perjuicio del conocimiento de las normas de seguridad inherentes a cada puesto.

Respecto a la responsabilidad económica, los errores y faltas se circunscriben a la misión desempeñada, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a la clientela o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Se guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en la correspondiente área de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo Profesional II. Profesionales.

Las tareas se desarrollan con un margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en la aplicación y el uso de los procedimientos y medios de la empresa.

Con una persona de superior responsabilidad se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, se desarrolla la prestación laboral con autonomía suficiente para decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere la aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. La prestación puede incluir acciones o procedimientos para seleccionar, buscar o elegir la información necesaria, que no está siempre disponible, por lo que es necesario un grado de iniciativa para obtenerla, aplicando habilidades basadas en la experiencia. La prestación laboral no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, sin perjuicio del conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad inherentes a cada puesto.

Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones se circunscriben a la misión desempeñada, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a la clientela o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Se tiene acceso y se emplea confidencialmente la información existente en la correspondiente área.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional III. Especialistas.

Se desarrollan los cometidos propios del puesto con plena autonomía, evaluando con la persona de superior responsabilidad el resultado final y los objetivos generales, sin incluir los métodos, que pueden ser decididos autónomamente en el marco de las directrices generales de la Empresa. No hay supervisión durante el proceso salvo circunstancias concretas que así lo determinen. Se requiere un grado de iniciativa y creatividad suficiente para interpretar las normas e instrucciones propias de la tarea encomendada.

Se precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada para la obtención de la información. Se incluye tareas de gestión de recursos humanos, realizando acciones de orientación de las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales I y II hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado medio, certificado de profesionalidad nivel II o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo Profesional IV. Coordinación (o de mando intermedio).

Se realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores o áreas de la empresa. La persona trabajadora habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su prestación dentro de los objetivos fijados por la empresa y en el marco de las normas sobre seguridad y salud de aplicación. Todo ello implica una aportación significativa de conocimientos técnicos y experiencia.

En cuanto a gestión de Recursos Humanos, se coordina y dirige un colectivo homogéneo de personas trabajadoras adscritas a un concreto y determinado ámbito de responsabilidad, y se asume la responsabilidad

de colaborar en la formación y la mejora del desempeño de las mismas.

En el desempeño de la prestación laboral se necesita identificar la información requerida y ejecutar las acciones que conduzcan a la obtención de la información y a su procesamiento. La responsabilidad por los errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior, certificado de profesionalidad nivel III, bachiller o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo Profesional V. Mando y Dirección.

Se reporta directamente a la dirección y se participa en la elaboración de la política de la empresa. Se dirige, organiza, coordina y se asume la responsabilidad de las actividades propias del puesto.

Se decide autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, con plena autonomía e iniciativa. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida. Se ejercen facultades para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una aportación significativa de experiencia y conocimientos técnicos.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, se decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de personas trabajadoras, y se asume la responsabilidad de promover la formación y el óptimo desempeño de las mismas.

Se promueve y se establecen las normas de seguridad y salud, así como su efectiva aplicación y cumplimiento. Económicamente, la responsabilidad por los errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene significativos efectos negativos sobre el funcionamiento de la empresa.

Se tiene acceso y se utiliza información confidencial con el régimen de sigilo establecido por las normas de la empresa.

Formación: Titulación universitaria de grado + máster, licenciatura, ingeniería superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Artículo 36. Promoción profesional.

1. Sin perjuicio del encuadramiento que corresponda por la aplicación de los criterios establecidos en el presente convenio colectivo, con carácter general se establecen las siguientes reglas:

1) Las personas trabajadoras que acrediten un período de dos años naturales de servicios efectivos en el Grupo Profesional I de Auxiliares, quedarán encuadradas en el Grupo II de Profesionales, pasando a percibir la remuneración correspondiente a dicho Grupo Profesional.

2) Las personas trabajadoras que acrediten un período de tres años naturales de servicios efectivos en el Grupo Profesional II de Profesionales, quedarán encuadradas en el Grupo III de Especialistas, pasando a percibir la remuneración correspondiente a dicho Grupo Profesional.

3) Cuando por razones organizativas, tecnológicas o productivas que afecten al contenido del puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora, fuese necesario ampliar el período de servicios establecido en los apartados anteriores, la Empresa deberá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas afectadas, las concretas circunstancias concurrentes, las medidas a adoptar y la duración de las mismas, tras cuya efectiva implantación, procederá la promoción profesional indicada, sin que la ampliación

pueda superar el período inicialmente previsto para la promoción en cada caso.

2. Sin perjuicio de que los compromisos que se puedan haber establecido a nivel de empresa, se promoverá que los puestos de Coordinadores (o Mandos Intermedios) y los de Mandos y Dirección sean cubiertos preferentemente por promoción interna.

Las empresas tendrán especial cuidado en garantizar el cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la promoción profesional, observando lo pactado en sus Planes de Igualdad.

Será de libre designación, sin perjuicio de lo anterior, el ascenso a los puestos del Grupo de Coordinadores (o Mandos Intermedios) y los de Mandos y Dirección.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se compute el total del tiempo de servicios efectivos prestados en otra empresa cuando lo sea del mismo Grupo empresarial a los efectos de lo previsto en este artículo.

Cuando hayan prestado servicios efectivos en otra empresa del sector del comercio del textil tendrán derecho a que se le compute la mitad del periodo requerido (un año para pasar al Grupo de Profesionales y año y medio para pasar al de Especialistas) aportando copia de su contrato de trabajo anterior y la vida Laboral.

Artículo 37. Movilidad funcional.

La movilidad funcional se producirá dentro del grupo profesional con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

A) Trabajos de superior grupo profesional.

En los casos de necesidad técnica u organizativa, y por el plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos en un año u ocho meses en dieciocho meses, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de superior grupo profesional, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho período la persona trabajadora podrá a voluntad propia, continuar realizando trabajos del grupo profesional superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso, ascenderá a tal grupo profesional, percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo.

Lo dispuesto en este Artículo no será aplicable a los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no a la consolidación del grupo profesional ni del salario. En todos los casos les serán notificados previamente a la persona trabajadora las causas que motivan el cambio.

B) Trabajos de inferior grupo profesional.

La empresa, por necesidades técnicas u organizativas, perentorias, transitorias e imprevisibles, y previa notificación a la representación legal de las personas trabajadoras, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar funciones de Grupo Profesional inferior al que tenga reconocido, y esta no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. La persona trabajadora seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su Grupo profesional y función anterior le correspondan.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición de la persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir

que realice trabajos superiores al del Grupo profesional por el que se le retribuye.

C) Trabajos de igual grupo profesional.

Las empresas, dentro de sus facultades de organización podrán destinar a sus trabajadores/as a puestos de trabajo distinto, dentro del mismo Grupo, en cuyo caso percibirán éstos el nivel retributivo y los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto.

Capítulo VI. Retribuciones.

Artículo 38. Recibo de salarios.

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el recibo individual del pago del salario, siempre que el mismo se abone mediante transferencia bancaria a la persona trabajadora, podrá entregarse por medios telemáticos.

Para que tal medio sustituya a la entrega la persona trabajadora deberá disponer de acceso a los medios telemáticos puestos a su disposición por la empresa y el modelo contendrá con claridad y precisión tanto los conceptos e importes que se abonan como las deducciones que sobre los mismos se practican.

El comprobante del abono del salario emitido por la entidad bancaria sustituirá la firma del duplicado del recibo de salario por parte de la persona trabajadora.

Artículo 39. Estructura salarial.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se distribuyen entre el salario base y, en su caso, los complementos retributivos regulados en el mismo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Se integran en este convenio como salario base la cuantía del salario base de Grupo y el denominado, a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio, salario base personal.

1.1. Salario base de Grupo. Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función a su pertenencia a uno de los Grupo Profesionales descritos en el presente Convenio. El Salario Base Personal de grupo anual incluye las doce mensualidades de salario y las pagas extraordinarias establecidas en el artículo 36.

1.2. Salario Base personal. Se entiende por Salario Base personal la cuantía que corresponda a la persona trabajadora hasta la fecha como complemento «ex nivel/ex categoría» en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda punto 4 del I Convenio colectivo del comercio textil de la Comunidad Valenciana (DOGV 12.01.2023). En la provincia de Valencia a dicha cuantía se le sumaría en quince pagas la cuantía de 16,83 euros correspondientes a la previsto en el Anexo II punto 4 del I Convenio autonómico.

Ambos conceptos salariales no son compensables ni absorbibles y se revalorizarán en los importes fijados en

este convenio colectivo para el salario base.

El importe del salario base personal (que incluye el complemento «ex nivel/ex categoría» y la cuantía referida del Anexo II punto 4 del I Convenio autonómico de la provincia de Valencia se liquidará en las pagas y para el cálculo de la antigüedad).

2. Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un Grupo Profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

– Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.

Tendrán tal consideración los conceptos que hasta la fecha vinieran remunerando individualmente la antigüedad incluyendo el «complemento salarial mensual de antigüedad adicional» de la provincia de Alicante.

– Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

– Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe la persona trabajadora por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etcétera.

Artículo 40. Salario Base.

1. Con efectos desde 1 de enero de 2025 el salario base de cada uno de los Grupos Profesionales de este convenio colectivo es el que se detalla a continuación, como resultado de aplicar un incremento del 3% sobre la base resultante de la actualización correspondiente al período 2022-2024:

Grupo Profesional	Valor mensual 2025 en euros
Auxiliar	1.094,66
Profesional	1.118,30
Especialista	1.194,55
Coordinación	1.311,18
Dirección	1.630,80

El abono de los atrasos lo podrán efectuar las empresas en los dos meses siguientes a la publicación del presente convenio colectivo en el DOGV.

1.2. Incremento salarial para 2026:

Con efectos desde 1 de enero de 2026 el salario base de cada uno de los Grupos Profesionales de este convenio colectivo es el que se detalla a continuación, como resultado de aplicar un incremento del 3% sobre la base resultante de las retribuciones del año 2025:

Grupo Profesional	Valor mensual 2026 en euros
Auxiliar	1.127,50
Profesional	1.151,85
Especialista	1.230,39
Coordinación	1.350,52
Dirección	1.679,72

La actualización de los salarios se realizará como máximo a los dos meses de la publicación del presente convenio en el DOGV.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efecto de 1 de enero de 2027.

1.3. Incremento salarial para 2027: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 2,50 %.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 2,50 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efecto de 1 de enero de 2028.

1.4. Incremento salarial para 2028: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 2,00 %.

Finalizado 2028, si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior al 2,00 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efecto de 1 de enero de 2029.

1.5. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de cada año, de acuerdo con lo establecido en el presente apartado, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

2. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2025, 2026, 2027 y 2028 es superior a la suma de los incrementos y de las actualizaciones añadidas en cumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores, a fin de adoptar los acuerdos que aseguren una actualización no perjudicial para los intereses de ambas partes.

3. Se fija un plazo máximo de noventa días, a partir de la publicación en el Diario Oficial correspondiente de este Convenio Colectivo, para que las empresas abonen la liquidación de atrasos salariales resultantes de la aplicación del mismo.

4. Sin perjuicio de que a los efectos de alcanzar la cuantía de salario base anual de aplicación común en todo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se pueda aplicar la compensación y absorción, no serán, en ningún caso, ni compensables ni absorbibles las cuantías percibidas en concepto de antigüedad (Alicante y Castellón) o plus de compensación (Valencia).

5. Aquellas personas que a fecha 30 de junio de 2022 percibiesen una retribución por salario base derivada del convenio colectivo provincial que hasta ese momento les resultaba de aplicación, superior a la establecida para el Grupo Profesional en el que quedan encuadradas, se le mantendrá la diferencia como salario base personal.

Artículo 41. Retribuciones por la antigüedad o por la compensación de la misma.

En las tres provincias afectadas por el presente convenio colectivo autonómico se mantendrán, según lo previsto en el Anexo II del presente convenio colectivo, los regímenes específicos que venían regulados en el artículo 35 del primer convenio colectivo del comercio textil de la C. Valenciana (DOGV de 12/01/2023), excepto lo previsto para el plus compensatorio de Valencia que se integrará en el salario base personal.

El complemento de ex nivel/ ex categoría del I Convenio colectivo autonómico (ahora, salario base personal) debe ser incluido para el cálculo de las pagas extraordinarias y de la antigüedad.

Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias.

1. Pagas de Navidad y verano.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al abono de dos pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad de salario base, además de los complementos personales que corresponda abonar de acuerdo a lo previsto en este convenio (antigüedad, plus compensación y complemento «ex categoría o nivel», en su caso).

El personal que ingrese o cese en el transcurso del periodo de devengo anual de cada una de ellas se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado.

Las pagas extraordinarias de Navidad y verano se devengarán y abonarán en la fecha en que por pacto o costumbre se haya establecido en cada empresa. En su defecto:

- a. La de Navidad se abonará el día hábil anterior al 22 de diciembre de cada año, con devengo de uno de enero a 31 de diciembre del mismo año de su percepción.
- b. La de verano se abonará no más tarde del 15 de julio, con devengo entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año en que se perciba la paga.

El prorrateo de estas pagas en doce mensualidades podrá acordarse con carácter general entre las personas trabajadoras y la empresa.

2. Paga de marzo.

Las empresas abonarán en favor del personal la denominada Paga de Marzo, dentro del primer trimestre del año natural, y consistirá en el importe de una mensualidad total de los emolumentos que la persona trabajadora percibía el año anterior.

El periodo de devengo de la citada paga será con carácter general el que por pacto o costumbre se haya establecido en cada empresa. En su defecto, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se perciba. De ser inferior a un año el periodo trabajado en la empresa, el importe de la paga será proporcional al tiempo de su servicio.

Las empresas, opcionalmente, podrán establecer un régimen de retribuciones variables en función de las ventas o beneficios que sustituya a esta paga, teniendo ésta el carácter de mínimo a percibir. En este caso, las empresas acreditarán el percibo de esas comisiones mediante su reflejo en nómina y cotización a la Seguridad Social y, de no alcanzar el importe de esta paga, regularización de la diferencia hasta alcanzarla.

Esta paga podrá ser prorrateada en las mismas condiciones que se ha establecido para las pagas de Navidad y verano.

Capítulo VII. Acción social de la empresa.

Artículo 43. Complemento de Incapacidad Temporal.

1. En los procesos de Incapacidad Temporal las empresas completarán la prestación de Seguridad Social que proceda, con la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que se indican en el apartado 2 del presente artículo, sobre la base diaria resultante de dividir entre 365 la suma de las bases de cotización de las doce mensualidades comprendidas entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022.

Cuando no fuese posible obtener la base diaria prevista en el apartado anterior, los porcentajes que se indican en el apartado 2 del presente artículo se aplicarán, en proporción a la jornada de la persona trabajadora, sobre las siguientes bases:

Grupo Profesional	Base C. IT
Auxiliar	40,56
Profesional	41,43
Especialista	44,26
Coordinación	48,58
Dirección	60,42

2. Cuantía del complemento:

<i>En los centros de la Provincia de Valencia</i>			
<i>Proceso de IT</i>	<i>Días 1 a 3 de IT</i>	<i>Días 4 a 20 de IT</i>	<i>Desde el día 21</i>
Primer proceso del año natural derivado de enfermedad común	50 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	15 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	-
Segundo y siguientes procesos del año natural derivados de enfermedad común	-		
Incapacidad Temporal derivada de procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	40% sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	25% sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo, hasta los doce meses.
Derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.	25% sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo desde el primer día y por el tiempo que marque la normativa vigente.		

En los centros de la Provincia de Alicante			
Proceso de IT	Días 1 a 3 de IT	Días 4 a 20 de IT	Desde el día 21
Primer proceso del año natural derivado de enfermedad común	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	40 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	25% sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo, hasta los dieciocho meses.
Segundo proceso del año natural derivado de enfermedad común	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo		
Tercer proceso y siguientes del año natural derivado de enfermedad común	-		
Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.	25% sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo desde el primer día y hasta los dieciocho meses.		

En los centros de la Provincia de Castellón			
Proceso de IT	Días 1 a 3 de IT	Días 4 a 20 de IT	Desde el día 21
Primer proceso del año natural derivado de enfermedad común	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	40 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	25% sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo, hasta los doce meses.
Segundo proceso del año natural derivado de enfermedad común	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo		
Tercer proceso y siguientes del año natural derivado de enfermedad común	-		
Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.	25% sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo desde el primer día y hasta los doce meses.		

3. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que ésta determine.

Artículo 44. Seguro del sector.

Se prorroga expresamente la vigencia de las siguientes previsiones en materia de seguro establecidas en los siguientes convenios colectivos provinciales:

- El Artículo 39 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio Textil de la provincia de Castellón (código convenio 12000145011966), publicado en el BOP de Castellón de la Plana número 42, de 2 de abril de 2019.
- El Artículo 23 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia (código convenio 46000555011982), publicado en el BOP de Valencia número 202, de 20/10/2017.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo.

Artículo 45. Jornada.

Se establece para todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio una jornada de 1.780 horas anuales, para los años 2025, 2026 y 2027.

Para el año 2028 la jornada será de 1.772 horas anuales.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Las personas trabajadoras con jornada laboral igual o superior a seis horas a las que por convenio o por acuerdo se les haya considerado el descanso como tiempo efectivo de trabajo, mantendrán como condición personal tal derecho.

Artículo 46. Distribución de la jornada.

1. Compensación de excesos sobre la jornada máxima anual.

Los excesos que al final de año se hubiesen podido producir sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada. Dicha compensación, en tiempo o retribuida será acordada entre las partes o atendiendo a las reglas legales sobre compensación dineraria de excesos de jornada anual.

2. Jornada laboral diaria.

La jornada laboral solo se podrá fraccionar en dos periodos cuando sea superior a cuatro horas diarias y entre el final de uno y el comienzo del otro debe de estar entre la franja de una hora como mínimo y tres como máximo.

El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

3. Descanso semanal.

Al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o norma que lo sustituya, la jornada laboral se cumplirá de tal manera que cada persona trabajadora deberá disponer de medio día libre laborable a la semana, o de un día completo de descanso cada dos semanas.

Además del descanso mencionado en el apartado anterior, el personal deberá disponer también del descanso dominical o día alternativo que se pacte.

4. Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

A. Fines de semana de calidad.

Todo el personal con cinco o más días de prestación efectiva a la semana disfrutará a partir de 2026 de seis fines de semana de calidad (entendiendo por tales sábado y domingo consecutivos como descanso semanal).

No computarán como tales los correspondientes a vacaciones ni aquellos en que una de las dos fechas coincida con un festivo de los fijados en el calendario laboral anual.

Los fines de semana de calidad no podrán coincidir con vacaciones ni con aquellos periodos que las partes consideran como de mayor actividad en el sector.

8. Descanso semanal de dos días consecutivos.

A partir de 1 de enero de 2027 todo el personal que preste servicios todo el año disfrutará además de los seis fines de semana de calidad establecidos en el párrafo A. de este artículo de otras cinco semanas con dos días

consecutivos de descanso semanal.

El personal que no preste servicios todo el año disfrutará de tal régimen de descanso semanal en proporción al tiempo en que preste servicios durante el año natural.

Todo ello sin perjuicio de las condiciones específicas más beneficiosas que estén implantadas en las empresas. En materia de trabajo en domingos y festivos se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del presente convenio colectivo.

5. Jornadas especiales de los días 24 y 31 de diciembre.

El día 24 de diciembre la hora de finalización de la jornada será como máximo a las 20.00 horas, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, como, por ejemplo, las normas del centro comercial donde se halle el establecimiento.

El día 31 de diciembre la hora de finalización de la jornada será a las 18,00 horas, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, como, por ejemplo, las normas del centro comercial donde se halle el establecimiento.

Artículo 47. Distribución irregular de la jornada.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la confección y exposición, con anterioridad al 1 de enero de cada año, del mencionado calendario laboral será condición imprescindible para hacer uso de la flexibilidad horaria que se regirá, en defecto de pacto de empresa, por las siguientes reglas:

1ª. La empresa podrá disponer de hasta un máximo 100 horas del calendario laboral, 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:

a) La empresa preavisará con al menos cinco días naturales de antelación a la representación de las personas trabajadoras y al personal afectado individualmente del uso de las mismas.

b) 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.

c) 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.

d) Sólo 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 las personas trabajadoras afectadas 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.

2ª. Salvo pacto en contrario, el personal acogido a reducción de jornada por guarda legal no podrá ser afectado por las medidas establecidas en el presente Artículo cuando éstas supongan la alteración del horario que tuvieran establecido.

3ª. Esta medida de flexibilidad no podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales.

4ª. En los centros de trabajo de las Provincias de Castellón y de Valencia, esta medida de flexibilidad no podrá ser utilizada para realizar inventarios, mientras que en los centros de trabajo la Provincia de Alicante, las horas que se destinen a la realización de inventario computarán, a los efectos del presente artículo como 1,5.

Artículo 48. Registro de jornada.

En aplicación de lo previsto en el Artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el Artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad de representación, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

Artículo 49. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su cómputo, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria prestada, o dinerariamente de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Valor H. Extra (€) 2025
Auxiliar	13,18
Profesional	13,45
Especialista	14,36
Coordinación	15,78
Dirección	19,61

El importe del valor de la hora extra del año 2026

Grupo Profesional	Valor H. Extra (€) 2026
Auxiliar	13,58
Profesional	13,85
Especialista	14,79
Coordinación	16,25
Dirección	20,20

A los efectos del cómputo máximo de horas extraordinarias de ochenta anuales, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su cómputo.

Artículo 50. Trabajo en festivos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se prorroga de manera expresa la regulación prevista en:

- El Artículo 27 del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10/07/2019.
- El Artículo 27 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio Textil de la provincia de Castellón (código convenio 12000145011966), publicado en el BOP de Castellón de la Plana número 42, de 2 de abril de 2019.
- Los Artículos 12 y 30 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia (código convenio 46000555011982), publicado en el BOP de Valencia número 202, de 20/10/2017.

Artículo 51. Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y procurándose que sean rotativas.

2. El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo en cada empresa atendiendo a sus necesidades, debiendo la persona trabajadora conocer las fechas que le corresponden, al menos dos meses antes.

El período vacacional retribuido no podrá ser sustituido por compensación económica, ni comenzar en sábado o domingo, excepto que se den por meses completos.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión,

aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, ésta 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.

4. La retribución de las vacaciones se ajustará a los criterios previstos legal y jurisprudencialmente.

Artículo 52. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que, con carácter general, se comenzarán a disfrutar el primer día hábil siguiente al enlace, salvo que éste fuese laborable para la persona trabajadora en cuyo caso computará desde éste. Podrá iniciarse el permiso hasta siete días antes del enlace y acumular las vacaciones anuales retribuidas del año, si así se acordase.

2.- Tres días por el fallecimiento de padres, hijos/as o cónyuge o pareja de hecho y dos días por fallecimiento de parientes distintos de los anteriores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

2 bis. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El disfrute de este permiso, en los casos de enfermedad grave u hospitalización podrá realizarse en días discontinuos previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motivó este permiso.

3. Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de 3 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.

4.- Un día por traslado del domicilio habitual.

5.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

6.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7.- Hasta veinticuatro horas laborales al año, que podrán ser disfrutados por las personas trabajadoras, para la atención de las siguientes circunstancias:

- a) Por matrimonio de padres, madres, hermanos/as e hijos/as, un día siempre que coincida con día hábil para la persona trabajadora.
- b) Para el traslado de domicilio habitual.
- c) Cuando por razón de enfermedad, sea necesario para la persona trabajadora o para acompañar, por el tiempo preciso, a los hijos o hijas menores de 14 años, al cónyuge o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora, asistir al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.

A todos los efectos las licencias contempladas en el presente Artículo son extensibles a las parejas de hecho y parejas de convivencia acreditada, bien entendido que en el caso de que se modificara la figura jurídica de la relación (pareja de hecho, matrimonio civil, o por cualquier rito religioso) y siendo los integrantes de ésta las mismas personas, el permiso contemplado en el apartado 1º de este Artículo sólo operaría una vez, por lo que en caso de haberse disfrutado con anterioridad no podría volver a hacerlo.

Capítulo IX. Derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Artículo 53. Lactancia.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas computando el crédito pendiente hasta la finalización del periodo.

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

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

Artículo 54. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han

trascurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora deberá solicitar la excedencia y en su caso el reingreso, con un preaviso mínimo de quince días.

Artículo 55. Excedencia especial.

1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, las personas con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrán derecho a solicitar, con un preaviso de al menos quince días naturales, una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo por una duración máxima de tres meses cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Estar cursando estudios para la obtención de un título académico oficial.
- b) Realizar trámites en materia de extranjería o atender circunstancias personales en el país de origen.

2. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de cualquier otra excedencia a la que se hubiera acogido.

Artículo 56. Jornadas concertadas para personas trabajadoras con hijos/as de doce y trece años.

Las personas trabajadoras con hijos de doce y trece años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será de concesión obligatoria siempre que se mantengan las mismas condiciones que venía realizando por guarda legal.

Las personas trabajadoras con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Las personas trabajadoras que se hubieran reincorporado tras cumplir los menores los doce años y sus hijos/as no hayan cumplido los catorce años podrán solicitar este derecho.

Capítulo X. Faltas y sanciones.

Artículo 57. Criterios generales.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2. La sanción de las faltas, requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de la misma a los únicos efectos de darse por enterado sin que constituya conformidad alguna.

Además, con arreglo a la Sentencia 1250/2024, de 18 noviembre del Tribunal Supremo (Sala Social), la empresa deberá ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra ella, antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Asimismo, les informará trimestralmente del número de faltas graves impuestas, sin que la ausencia de tal comunicación comporte nulidad de la sanción impuesta individualmente.

La persona trabajadora podrá estar asistida por un-a representante legal de las personas trabajadoras si la hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción.

Los/as delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, deberán ser oídos/as con carácter previo a la adopción de sanción en el caso de personas trabajadoras afiliadas a su sindicato, siempre que conste tal afiliación a la Dirección de la empresa.

4. Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave, atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad, graduándose la sanción a imponer en atención a lo aquí dispuesto.

5. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los sistemas de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

Artículo 58. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No notificar con carácter previo, o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de un día en un mes.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo o adelantar la conclusión de la jornada establecida con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

6. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiesen sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

8. No comunicar en tiempo y forma los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o la Administración Tributaria, siempre que no produzcan perjuicio a la empresa.

9. Discutir con compañeros de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

10. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la prestación del servicio.

Podrá ser considerada falta grave cuando tal conducta haya afectado negativamente al mismo.

11. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

12. La falta de aseo durante el trabajo.

13. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 59. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio al público.

2. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos días en un mes.

3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos siempre que de estas ausencias se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico.

4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega de los partes de inicio, confirmación o fin de la incapacidad temporal. Se considerará falta muy grave si el retraso imputable a la persona trabajadora derivase en sanciones para la empresa.

5. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros-as de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya hubiese mediado advertencia anterior por parte de la empresa.

6. Incumplir las órdenes o instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.

Se entenderá por incumplimiento negarse a realizar los trabajos encomendados por el superior cuando se hayan realizado con anterioridad y sean trabajos necesarios o accesorios para el buen desarrollo de la actividad principal de la persona trabajadora en el desempeño ordinario de su trabajo.

7. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa.

Las partes entienden que puede ser considerada negligencia los descuadres en el terminal de caja cuando sean habituales o repetidos en un periodo de un mes o los errores reiterados en los inventarios periódicos de producto. Por razón de la cuantía o si la negligencia es grave, esta falta podrá ser considerada muy grave.

8. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, siempre que esté especificado en normativas internas o responda a la práctica en la empresa, y/o no cumplimentar los partes de trabajo u otros requerimientos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

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

10.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, de acuerdo con la normativa interna o práctica de la empresa siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

11.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

12.- Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que

transcienda a éste.

13.- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, a no ser que exista autorización.

14.- La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad profesional y laboral para la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización además resulte abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

15.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida la no utilización de los medios y equipos de protección individual; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otras personas trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa.

La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

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

17.- Permitir el acceso y la permanencia en las instalaciones de la empresa, a cualquier persona ajena sin autorización expresa y previa del superior.

Artículo 60. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de más de dos días al mes.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

Las partes entienden que puede ser considerado fraude la manipulación del resultado de los inventarios, la manipulación de las operaciones propias del terminal de caja incumpliendo los manuales operativos establecidos por la empresa, la alteración del peso, fecha de caducidad o precio de los productos a la venta, la realización de compras personales en horario de trabajo cuando estuviere prohibido a la persona empleada y la utilización de las tarjetas de cliente o fidelización en beneficio propio o de terceros, adjudicándose o adjudicando compras y/o descuentos a personas a las que no correspondieran, quitar u ocultar de la venta, productos a la espera de la bajada de su precio de venta para beneficiarse la persona trabajadora o beneficiar a un tercero y la manipulación de los sistemas instalados por la empresa para el control de asistencia de clientes así como de los sistemas anti hurto.

3. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas de terceros aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.

4.- Apropiarse de productos, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

El autoconsumo de productos de la empresa en el centro de trabajo que no hayan sido previamente abonados podrá ser sancionado como grave o muy grave en función de las circunstancias concurrentes en el hecho.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

6.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.

7.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la empresa.

8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras, proveedores, clientes y público en general.

9.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

11.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

12.- La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando la persona trabajadora en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

13.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a los que las personas trabajadoras hayan sido informadas y formadas.

14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

15.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

16.- El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a la persona empresaria o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 61. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta y cinco días.

- Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 3 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 4 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 45 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 62. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

- a. Faltas leves: diez días.
- b. Faltas graves: veinte días.
- c. Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las faltas señaladas en este capítulo que se definan por reiteración de impuntualidad, ausencias o abandono injustificado del puesto en un periodo concreto, el «461ez a quo» de la prescripción regulada en este Artículo se computará a partir de la fecha de comisión de la última falta.

Capítulo XI. Órganos de representación.

Artículo 63. 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 establecidas, 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 del siguiente volumen de horas (bolsa en cada empresa):
 - a) En los centros de las Provincias de Castellón y de Valencia: 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.
 - b) En los centros de la Provincia de Alicante: diez 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 éste a artículo, sin perjuicio de aquellas particularidades ya pactadas con anterioridad en el seno de las mismas.

Artículo 64. Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales.

10. Se acuerda crear una Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales de carácter paritario, integrada por las partes firmantes del presente Convenio, con las siguientes funciones:

a) El establecimiento de prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos laborales mediante la realización de estudios de las condiciones de trabajo, elaboración de propuestas de actuación con el fin de llevar a cabo acciones sobre los problemas detectados, elaboración de recomendaciones de actuación y difusión de criterios para la evaluación de riesgos.

b) Actuar como medio para la solución de los conflictos que, en materia de salud laboral, puedan producirse en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

2. La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales estará integrada por doce personas, seis designadas por las organizaciones empresariales y seis por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, a quienes les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en las empresas.

3. La intervención de la Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales se producirá previo acuerdo de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o por decisión mayoritaria de éstas en ausencia de órganos de representación, debiendo formularse solicitud mediante escrito dirigido a la Comisión.

4. La Comisión, que utilizará para sus actuaciones de manera prioritaria los medios telemáticos, podrá recabar las informaciones necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de acuerdo, emitirá un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar. En caso de desacuerdo, se emitirá acta con la posición de las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA, sobre previsiones de aplicación en los centros de la Provincia de Alicante.

1. Paga Fiestas patronales.

De acuerdo con la Disposición Adicional Primera del primer Convenio Colectivo de comercio textil de la C. Valenciana (DOGV de 12/01/2023), la paga de fiestas patronales quedó integrada desde 01/07/2022 en el salario base de cada Grupo Profesional regulado en el presente convenio colectivo, sin que proceda por tanto

ningún abono por este concepto.

2. Plus Transporte.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal de los centros de trabajo de la provincia de Alicante mantendrá el derecho establecido en el artículo 34 del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10/07/2019, con el siguiente importe por cada día efectivamente trabajado:

- Año 2025: 4,01 €.

- Año 2026: 4,13 €.

- Años 2027 y 2028: incremento y actualización según lo establecido en el artículo 40 del presente convenio colectivo.

3. Dietas.

1. El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa justificación de los comprobantes correspondientes.

2. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta cuando el desplazamiento sea superior o igual a media jornada, con el siguiente importe:

- Año 2025: 8,13 €.

- Año 2026: 8,37 €.

- Años 2027 y 2028: incremento y actualización según lo establecido en el artículo 40 del presente convenio colectivo.

4. Uniformidad.

1. A las personas trabajadoras que proceda, comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se les proveerá obligatoriamente por parte de la Empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

3. Las empresas que exijan un determinado uniforme y/o calzado, estarán obligadas a facilitarlo sin coste alguno para la persona trabajadora. La provisión será como mínimo de dos prendas anuales.

5. Ordenación del trabajo en época estival.

Se estará a lo previsto en el apartado 5 de la Disposición Adicional Primera del primer Convenio Colectivo de comercio textil de la C. Valenciana (DOGV de 12/01/2023), entendiéndose como horario de tarde a partir de las 14:00 horas.

6. Permiso para la asistencia a clínicas o consultorios médicos.

Se estará a lo previsto en el apartado 6 de la Disposición Adicional Primera del primer Convenio Colectivo de comercio textil de la C. Valenciana (DOGV de 12/01/2023).

7. Permiso para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

Se estará a lo previsto en el apartado 7 de la Disposición Adicional Primera del primer Convenio Colectivo de comercio textil de la C. Valenciana (DOGV de 12/01/2023).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA, sobre previsiones de aplicación en los centros de la Provincia de Castellón.

1. Uniformidad.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus personas empleadas, o, en su caso contrario a su compensación en metálico.

En el primer supuesto previsto en el párrafo anterior las empresas entregarán dos uniformes completos para verano y otros dos para invierno, cuidarán de la conservación y limpieza de la ropa de trabajo, que quedará de su propiedad, y dichos uniformes los repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, para lo que podrán exigir la previa entrega de los usados. En el segundo supuesto en que la ropa de trabajo sea propiedad de la persona trabajadora, la compensación en metálico se abonará en dos pagos, uno en el mes de mayo y otro en el mes de septiembre, con los siguientes importes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

– Año 2025: 247,80 €.

– Año 2026: 255,23 €.

– Años 2027 y 2028: incremento y actualización según lo establecido en el artículo 40 del presente convenio colectivo.

2. Permiso para la asistencia a consulta médica.

Se estará a lo previsto en el apartado 2 de la Disposición Adicional Segunda del primer Convenio Colectivo de comercio textil de la C. Valenciana (DOGV de 12/01/2023).

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA, sobre previsiones de aplicación en los centros de la Provincia de Valencia.

1. Paga octubre.

Para el personal de los centros de trabajo de la provincia de Valencia, como compensación a los posibles deslizamientos de los horarios que necesariamente se realicen tanto a la entrada como a la salida, así como en las empresas que a la entrada en vigor de este convenio la vinieran abonando tradicionalmente por el anterior convenio provincial, las empresas abonarán cada año el importe de una mensualidad de sus salarios, equivalente a la correspondiente del mes de octubre, con la que conjuntamente se abonará, en defecto de costumbre distinta en la empresa.

En compensación a esta gratificación, en su importe quedarán incluidos esas prestaciones de servicio, que, sin cumplir con los requisitos de la jornada irregular, sean realizadas por el personal laboral, adelantando o retrasando su horario de entrada o salida.

La persona trabajadora que no modifique su horario de trabajo no percibirá tal gratificación, por cuanto que la misma tiene carácter de contraprestación.

Al personal que perciba esta gratificación se le incluirá el importe de su prorrateo anual en la base de cálculo del complemento por Incapacidad Temporal regulado en el artículo 37.1 del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, al valor de la hora extraordinaria establecido con carácter general en el artículo 40 del presente convenio colectivo, se adicionará los importes correspondientes de la siguiente tabla cuando el personal perciba la gratificación regulada en el presente apartado:

Grupo Profesional	Valor adicional por Paga Octubre en la H. Extra (€) 2025
Auxiliar	0,93
Profesional	0,96
Especialista	1,02
Coordinación	1,11
Dirección	1,40

Para el año 2026 el valor adicional será el año siguiente:

Grupo Profesional	Valor adicional por Paga Octubre en la H. Extra (€) 2026
Auxiliar	0,96
Profesional	0,99
Especialista	1,05
Coordinación	1,14
Dirección	1,44

Para los años 2027 y 2028 se aplicará el incremento y la actualización según lo establecido en el artículo 33 del presente convenio colectivo.

Para los años 2027 y 2028 se aplicará el incremento y la actualización según lo establecido en el artículo 33 del presente convenio colectivo.

2. Retribución Especial.

Desde el 1º de enero del año 2002, y a partir de cuando una persona trabajadora cumpla los sesenta años, vienen percibiendo una retribución especial en cada paga, o su equivalente porcentual a la jornada efectiva de trabajo que desempeñe. Teniendo el carácter de no absorbible ni compensable.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, esta cantidad será la siguiente:

- Año 2025: 16,93 €.
- Año 2026: 17,44 €.
- Para los años 2027 y 2028: incremento y actualización según lo establecido en el artículo 40 del presente convenio colectivo.

3. Distribución de la jornada.

Los almacenes al por mayor cerrarán los sábados por la tarde, imputándose a ese medio día el descanso semanal. Excepcionalmente en los meses de julio y agosto, se considerará todo el día del sábado como no laboral, siendo recuperable la media jornada de mañana. Cuando en un almacén al por mayor, en el mismo local, esté instalada la venta al detall, cerrarán únicamente las dependencias de almacén.

Los trabajadores/as que indistintamente presten sus servicios en el almacén y en el detalle, establecerán turnos de descanso al 50% de la plantilla, y ello con carácter alternativo a fin de poder atender las ventas al detall. Si coincide la rotación con sábado festivo, no se consumirá turno, pasando el mismo al sábado siguiente.

4. Trabajo Nocturno.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al personal de los centros de trabajo de la provincia de Valencia le será de aplicación lo previsto en el artículo 11.B) del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia (código convenio 46000555011982), publicado en el BOP de Valencia número 202, de 20/10/2017.

5. Vacaciones.

El personal de los centros de trabajo de la provincia de Valencia, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el caso de que en el citado período se produzca un incremento de la actividad mercantil, con justificación tanto a la RLT como a las personas trabajadoras, podrá ser trasladado el descanso de vacaciones a otras fechas, disfrutándose en este caso de treinta y tres días.

Este aumento del número de días de vacaciones será proporcional a los días disfrutados fuera del periodo de referencia y se considerarán tiempo de trabajo efectivo para el cómputo anual de la jornada. No será de aplicación cuando la persona trabajadora sea quién solicite sus vacaciones fuera del citado periodo.

Dicho período corresponderá a aquellas personas trabajadoras que lleven un año de prestación de servicios a la empresa, independientemente de la categoría profesional de cada una de ellas. En caso de no llevar trabajando un año, le corresponderá la parte proporcional.

Para la aplicación de lo previsto en el presente apartado se estará a la costumbre vigente en el ámbito de la Provincia de Valencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA, sobre encuadramiento de figuras profesionales que supongan polivalencia funcional.

Cuando en el seno de la empresa existan figuras profesionales en las que el contenido de la prestación laboral integre funciones propias de más de un grupo profesional de los regulados en el presente convenio colectivo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Unificación de materias pendientes provenientes de los convenios colectivos provinciales.

Es voluntad de los firmantes del convenio colectivo seguir avanzando en la unificación de aquellas condiciones laborales que permanecen reguladas de forma distinta en función de los anteriores convenios colectivos provinciales de aplicación.

A tal efecto, la comisión negociadora continuará en sus funciones de tal para analizar y debatir sobre dichas materias que incluyen los siguientes artículos:

- Artículo 35. Antigüedad.
- Artículo 37. Complemento de incapacidad temporal.
- Artículo 38. Seguro del sector.
- Artículo 41.4. Realización de inventarios.
- Artículo 44. Retribución en festivos.
- Disposiciones Adicionales Primera, Segunda y Tercera.

ANEXO I. Modelo de consulta sobre clasificación profesional.

1.- DATOS GENERALES

Nombre de la persona trabajadora -a

Empresa y centro

Departamento y sección

Denominación del puesto

Grupo profesional actual

Grupo profesional que se reclama

2.- DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
N.º de personas:	N.º de personas:	N.º de personas:

3.- INICIATIVA / AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

.

b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?

c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico-a?

4.- PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

a) TAREAS REGULARES

b). TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5.- FORMACION Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgraduado			Más de 3 años

6.- DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

b) HABILIDADES ESPECIALES

c) CONDICIONES AMBIENTALES

7.- RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

8.- OBSERVACIONES

9.- CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

10.- CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El-La Trabajador-a	RRTT	La Empresa
--------------------	------	------------

D/D ^a .	D/D ^a	D/D ^a
--------------------	------------------	------------------

ANEXO II. Retribuciones por antigüedad o compensación de la misma.

1. Las personas trabajadoras que venían prestando sus servicios en los centros de trabajo de la Provincia de Castellón y de Alicante con anterioridad a la entrada en vigor del I CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2022-2024, continuarán percibiendo los importes devengados en concepto de complemento personal de antigüedad con arreglo a la regulación del convenio colectivo provincial que les era de aplicación, en el artículo 32 de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante, número 129, de 10/07/2019.

2. Para las contrataciones hechas desde el 01/07/2022, el valor bruto mensual para cada Grupo Profesional de los cuatrienios que se completen desde el primer día del mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo, por el personal que presta servicios en los centros de trabajo de la Provincia de Castellón y de Alicante, será el siguiente:

<i>Grupo</i>	<i>2025</i>
Auxiliar	48,36
Profesional	49,40
Especialista	52,77
Coordinación	57,92
Dirección	72,05

3. Además, las personas trabajadoras que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, vinieran prestando sus servicios en centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial de la Provincia de Alicante, con la categoría de «Dependiente con más de 3 años de antigüedad en la empresa» (Grupo 3, Nivel 7 de la norma convencional provincial), tendrán derecho a percibir, desde el día siguiente al que acrediten más de quince años de antigüedad en la empresa, un complemento salarial mensual de antigüedad adicional de 101,56 € brutos mensuales.

Desde la entrada en vigor de este convenio el importe percibido se integrará en el concepto de salario base personal.

Igualmente, cuando la persona trabajadora tenga derecho a percibirlo desde la fecha en que lo corresponda tal cuantía se sumará a su salario base personal.

En atención a lo ya acordado por Comisión Paritaria, dicho importe tendrá anualmente la actualización fijada para los salarios base en el artículo 40 de este convenio.

ANEXO III.- Modelo de denuncia situaciones de acoso.

Don/Doña _____ mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza _____ n.º _____ de _____ y con DNI/NIF n.º _____, en su condición de trabajador-trabajadora de la empresa del sector panadería/pastelería CV _____

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña _____,

Vinculación con la empresa del sector de comercio textil _____.

Fueron TESTIGOS (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don/Doña _____ DNI/NIF _____, (indicar vinculación con la empresa del sector de comercio textil): _____

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito y se proceda con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Firmado. La persona denunciante

En _____, a _____ de _____ de _____

ANEXO IV.- Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Acoso por Orientación Sexual
Acoso por Identidad o Expresión de Género

Otras (Especificar)

1. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

2. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

3. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

4. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos. Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se le informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 20__.

Fdo.:

Recibí (Nombre y DNI)

N.º de expediente:

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA				

CONVENIO COLECTIVO (DOGV Num. 9510 / 12.01.2023)				
Artículo 33. Salario Base				
2. A partir del 1 de julio de 2022				
Grupo Profesional	Valor mensual 2022 en euros			
Auxiliar	986,93			
Profesional	1.008,23			
Especialista	1.076,98			
Coordinación	1.182,13			
Dirección	1.470,28			
3. A partir del 1 de enero de 2023				
Grupo Profesional	Valor mensual 2023 en euros			
Auxiliar	1.011,60			
Profesional	1.033,44			
Especialista	1.103,90			
Coordinación	1.211,68			
Dirección	1.507,04			
4. A partir del 1 de enero de 2024				
Grupo Profesional	Valor mensual 2024 en euros			
Auxiliar	1.031,83			
Profesional	1.054,11			
Especialista	1.125,98			
Coordinación	1.235,91			
Dirección	1.537,18			

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias				
Pagas	3			
Navidad	el día hábil anterior al 22 de diciembre	una mensualidad de salario base + complementos personales (antigüedad, plus compensación y complemento ex categoría o nivel)		
Verano	no más tarde del 15 de julio	una mensualidad de salario base + complementos personales (antigüedad, plus compensación y complemento ex categoría o nivel)		
Paga de marzo	dentro del primer trimestre	importe de una mensualidad total		
Artículo 37. Complemento de Incapacidad Temporal				
Grupo Profesional	Base C. IT			
Auxiliar	40,56			
Profesional	41,43			
Especialista	44,26			
Coordinación	48,58			
Dirección	60,42			
Artículo 39. Jornada				
Durante el año 2022	la jornada máxima anual será la establecida en cada uno de los convenios provinciales			
A partir del 1 de enero de 2023	1780	horas anuales, durante toda la vigencia del convenio		

Artículo 43. Horas Extraordinarias				
Grupo Profesional	Valor H. Extra Desde 01.07.2021	Valor H. Extra 2023	Valor H. Extra 2024	
Auxiliar	12,60	12,92	13,18	
Profesional	12,87	13,19	13,45	
Especialista	13,74	14,08	14,36	
Coordinación	15,09	15,47	15,78	
Dirección	18,76	19,23	19,61	
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA, sobre previsiones de aplicación en los centros de la Provincia de Alicante				
2. Plus Transporte ... por cada día efectivamente trabajado:				
Desde 01.07.2022:	3,62			
Año 2023:	3,71			
Año 2024:	3,78			
3. Dietas				
Desde 01.07.2022:	7,31			
Año 2023:	7,49			
Año 2024:	7,64			

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA, sobre previsiones de aplicación en los centros de la Provincia de Castellón				
1. Uniformidad				
Septiembre de 2022:	223,40			
Año 2023:	228,99			
Año 2024:	233,57			
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA, sobre previsiones de aplicación en los centros de la Provincia de Valencia				
1. Paga octubre				
Grupo Profesional	Valor adicional por Paga octubre en la H. Extra Desde 01.07.2021	Valor adicional por Paga octubre en la H. Extra 2023	Valor adicional por Paga octubre en la H. Extra 2024	
Auxiliar	0,83	0,85	0,87	
Profesional	0,86	0,88	0,90	
Especialista	0,92	0,94	0,96	
Coordinación	1,00	1,03	1,05	
Dirección	1,26	1,29	1,32	
2. Retribución Especial				
Desde 01.07.2022:	15,27			
Año 2023:	15,65			
Año 2024:	15,96			

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA, ... complemento Ad personam, denominado complemento ex nivel o ex categoría				
... Los importes brutos mensuales a abonar a partir de 01.07.2022 en concepto de complemento Ad personam con la denominación complemento ex nivel o ex categoría son los siguientes:				
Provincia	Categoría Provincial	Grupo CV	Ex nivel / Ex categoría 2022 Euros/mes	
ALC	Jefe de Administración.	Dirección	0,00	
ALC	Jefe de Personal	Dirección	0,00	
ALC	Jefe de Ventas	Dirección	0,00	
ALC	Jefe de Compras	Dirección	0,00	
ALC	Encargado General	Dirección	0,00	
ALC	Jefe de Sucursal	Coordinación	104,10	
ALC	Jefe de Almacén	Coordinación	104,10	
ALC	Dibujante	Coordinación	104,10	
ALC	Escaparatista	Coordinación	104,10	
ALC	Jefe de Sección Administrativo	Coordinación	104,10	
ALC	Jefe de Grupo	Coordinación	104,10	
ALC	Jefe de Sección	Coordinación	0,00	
ALC	Encargado de Establecimiento	Coordinación	0,00	
ALC	Dependiente con más de 15 años de antigüedad en la empresa	Especialista	105,15	
ALC	Capataz	Especialista	105,15	

ALC	Viajante	Especialista	38,70	
ALC	Corredor de Plaza	Especialista	38,70	
ALC	Cortador con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	38,70	
ALC	Cajero con más de 15 años de antigüedad en la empresa	Especialista	38,70	
ALC	Contable	Especialista	38,70	
ALC	Cajero con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	0,00	
ALC	Profesional de Oficio con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	0,00	
ALC	Dependiente con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	0,00	
ALC	Administrativo con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	0,00	
ALC	Rotulista	Profesional	33,45	
ALC	Administrativo con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	33,45	
ALC	Profesional de Oficio con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	0,00	
ALC	Dependiente con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	0,00	
ALC	Cajero con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	0,00	
ALC	Cortador con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	0,00	
ALC	Mozo con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	0,00	
ALC	Telefonista	Auxiliar	0,00	
ALC	Mozo con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Auxiliar	0,00	
ALC	Personal de Limpieza	Auxiliar	0,00	
Provincia	Categoría Provincial	Grupo CV	Ex nivel / Ex categoría 2022 Euros/mes	
	Personal Técnico Titulado			

CS	Titulado/a Grado Superior	Dirección	234,60	
CS	Titulado/a Grado Medio	Dirección	18,83	
CS	Ayudante/a Técnico/a Sanitario/a	Especialista	153,56	
	Personal Mercantil Técnico no Titulado			
CS	Director/a	Dirección	342,52	
CS	Jefe/a de División	Dirección	62,52	
CS	Jefe/a de Departamento	Coordinación	306,99	
CS	Jefe/a de Sucursal / Encargado/a	Coordinación	306,99	
CS	Segundo/a encargado/a	Coordinación	176,28	
CS	Jefe/a de Sección	Coordinación	52,79	
CS	Comercial	Especialista	132,18	
CS	Intérprete	Especialista	88,41	
CS	Cajero/a de tienda	Especialista	45,70	
CS	Dependiente/a	Especialista	45,70	
CS	Ayudante/a de dependiente/a	Auxiliar	0,00	
	Personal Administrativo y Técnico no Titulado			
CS	Director/a	Dirección	342,54	
CS	Jefe/a de División	Dirección	299,71	
CS	Jefe/a Administrativo	Dirección	278,37	
CS	Jefe/a de Sección	Coordinación	173,79	
CS	Contable	Especialista	240,07	
CS	Administrativo/a-Operador/a informático/a	Especialista	88,41	
CS	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar	0,00	
	Personal de Servicios y Actividades Auxiliares			
CS	Dibujante/a	Especialista	261,54	
CS	Escaparatista / Coordinador-a de tienda	Coordinación	91,24	
CS	Jefe/a de Sección de Servicios	Coordinación	48,41	
CS	Profesional de Oficios Varios	Especialista	109,84	
CS	Jefe/a de Taller	Coordinación	4,69	
CS	Ayudante/a de cortador/a	Especialista	45,70	
CS	Personal de Oficio de 1ª	Profesional	49,32	

CS	Personal de Oficio de 2ª	Profesional	6,52	
CS	Personal de Oficio de 3ª	Auxiliar	0,00	
Provincia	Categoría Provincial	Grupo CV	Ex nivel / Ex categoría 2022 Euros/mes	
VLC	Jefe/a Administrativo/a	Coordinación	56,57	
VLC	Jefe/a Departamento	Coordinación	56,57	
VLC	Jefe/a sección Administrativa	Especialista	89,82	
VLC	Oficial/a administrativo/a	Especialista	78,23	
VLC	Programador/a	Profesional	46,05	
VLC	Secretaria/o Dirección	Especialista	78,23	
VLC	Secretaria/o departamento	Profesional	46,05	
VLC	Auxiliar administrativo/a	Profesional	46,05	
VLC	Telefonista	Auxiliar	2,41	
VLC	Conserje	Auxiliar	2,41	
VLC	Jefe/a departamento	Coordinación	56,57	
VLC	Jefe/a sucursal	Especialista	78,23	
VLC	Jefe/a sección	Especialista	41,10	
VLC	Dependiente/a Especialista	Especialista	0,00	
VLC	Viajante/a	Especialista	8,62	
VLC	Dependiente/a	Profesional	0,00	
VLC	Cajera/o	Profesional	46,05	
VLC	Reponedor/a	Auxiliar	0,00	
VLC	Jefe/a almacén	Especialista	78,23	
VLC	Jefe/a departamento	Especialista	41,10	
VLC	Jefe/a sección	Especialista	41,10	
VLC	Delineante/a	Especialista	78,23	
VLC	Escaparatista	Especialista	41,10	
VLC	Profesional Oficios varios	Profesional	46,05	
VLC	Preparador/a	Profesional	0,00	
VLC	Vigilante/a	Profesional	0,00	
VLC	Mozo/a	Auxiliar	0,00	
VLC	Personal limpieza	Auxiliar	0,00	

ANEXO II.- RETRIBUCIONES POR ANTIGÜEDAD O COMPENSACIÓN DE LA MISMA				
El valor bruto mensual para cada Grupo Profesional de los cuatrienios ... de Castellón y de Alicante				
Grupo	2022	2023	2024	
Auxiliar	48,36	49,57	50,56	
Profesional	49,40	50,64	51,65	
Especialista	52,77	54,09	55,17	
Coordinación	57,92	59,37	60,56	
Dirección	72,05	73,85	75,33	
Además, las personas trabajadoras que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio				
Provincia de Alicante				
con la categoría de Dependiente con más de 3 años de antigüedad en la empresa (Grupo 3, Nivel 7 de la norma convencional provincial) ... más de quince años de antigüedad en la empresa				
un complemento salarial mensual de antigüedad adicional de	101,56	brutos mensuales		

Todas las personas trabajadoras a las que fuese de aplicación antes del 31 de diciembre de 2021				
el convenio colectivo provincial de comercio textil de Valencia				
que hubiesen sido contratadas con anterioridad al primero de marzo de 1998				
como compensación a la consolidación de la percepción por antigüedad, un plus de	18,03	euros a incluir en las	12	pagas ordinarias y las extraordinarias correspondientes a Navidad y verano
ACTA (DOGV Núm. 9760 / 05.01.2024)				
artículo 44 del Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana				
Trabajo en festivos	50%	del valor de la hora ordinaria		
REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 10074 / 26.03.2025)				

RETRIBUCIONES A APLICAR CON EFECTOS DESDE 01/01/2025				
Grupo	Salario base mensual (art. 33)	Hora Extraordinaria (art. 43)		
Auxiliar	1.062,78	13,58		
Profesional	1.085,73	13,85		
Especialista	1.159,76	14,79		
Coordinación	1.272,99	16,25		
Dirección	1.583,30	20,20		
Provincia de Alicante (disposición adicional primera del convenio colectivo, apartados 2 y 3):				
Plus transporte	3,89			
Dieta	7,89			
Provincia de Castellón (disposición adicional segunda del convenio colectivo, apartado 1):				
Uniformidad	240,58			
Provincia de Valencia (disposición adicional tercera del convenio colectivo, apartados 1 y 2):				
Grupo	Valor adicional hora extraordinaria			
Auxiliar	0,90			
Profesional	0,93			
Especialista	0,99			

Coordinación	1,08			
Dirección	1,36			
Retribución especial tras cumplir 60 años	16,44			
Complemento de antigüedad en las provincias de Alicante y de Castellón (artículo 35 y apartado 2 del anexo II del convenio colectivo):				
Grupo	Valor mensual cuatrienios			
Auxiliar	52,08			
Profesional	53,20			
Especialista	56,83			
Coordinación	62,38			
Dirección	77,59			
\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10318 / 09.03.2026)				
Artículo 32. Trabajo a distancia				
compensación	35	euros brutos mensuales en concepto de compensación trabajo distancia		
Artículo 39. Estructura salarial				

Salario Base ... de Valencia ... se le sumaría en quince pagas la cuantía de	16,83	euros		
Artículo 40. Salario Base				
Grupo Profesional	Valor mensual 2025			
Auxiliar	1094,66			
Profesional	1118,3			
Especialista	1194,55			
Coordinación	1311,18			
Dirección	1630,8			
Grupo Profesional	Valor mensual 2026			
Auxiliar	1127,5			
Profesional	1151,85			
Especialista	1230,39			
Coordinación	1350,52			
Dirección	1679,72			
Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias				
Pagas	3			
Navidad	día hábil anterior al 22 de diciembre	una mensualidad de salario base + complementos personales (antigüedad, plus compensación y complemento ex categoría o nivel)	de uno de enero a 31 de diciembre del mismo año de su percepción	

Verano	no más tarde del 15 de juli	una mensualidad de salario base + complementos personales (antigüedad, plus compensación y complemento ex categoría o nivel)	entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año en que se perciba la paga	
Marzo	dentro del primer trimestre del año natural	una mensualidad total de los emolumentos que la persona trabajadora percibía el año anterior	del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se perciba	
Artículo 45. Jornada				
de	1780	horas anuales, para los años 2025, 2026 y 2027		
Para el año 2028	1772	horas anuales		
Artículo 49. Horas Extraordinarias				
Grupo Profesional	Valor H. Extra 2025			
Auxiliar	13,18			
Profesional	13,45			
Especialista	14,36			
Coordinación	15,78			
Dirección	19,61			
Grupo Profesional	Valor H. Extra 2026			
Auxiliar	13,58			
Profesional	13,85			
Especialista	14,79			
Coordinación	16,25			

Dirección	20,2			
Artículo 50. Trabajo en festivos				
Alicante	50,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria ... cuando se trabaje al menos el 25% de los domingos y/o festivos habilitados comercialmente en el año natural		
Castellón	95	euros		
Valencia	50,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria		
Artículo 51. Vacaciones				
días naturales	31			
retribución	se ajustará a los criterios previstos legal y jurisprudencialmente			
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ALICANTE				
Plus Transporte				
Año 2025:	4,01	euros		
Año 2026:	4,13	euros		
Dietas				
Año 2025:	8,13	euros		
Año 2026:	8,37	euros		

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. CASTELLÓN				
Uniformidad				
Año 2025:	247,8	euros		
Año 2026:	255,23	euros		
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. VALENCIA				
Paga octubre	conjuntamente con la mensualidad de octubre	una mensualidad de sus salarios equivalente a la correspondiente del mes de octubre		
Grupo Profesional	Valor adicional por Paga Octubre en la H. Extra 2025			
Auxiliar	0,93			
Profesional	0,96			
Especialista	1,02			
Coordinación	1,11			
Dirección	1,4			
Grupo Profesional	Valor adicional por Paga Octubre en la H. Extra 2026			
Auxiliar	0,96			
Profesional	0,99			
Especialista	1,05			
Coordinación	1,14			
Dirección	1,44			
Retribución Especial				
Año 2025:	16,93	euros		

Año 2026:	17,44	euros		
Trabajo Nocturno	20,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria		
Vacaciones				
días naturales	31			
ANEXO II. RETRIBUCIONES POR ANTIGÜEDAD O COMPENSACIÓN DE LA MISMA				
CASTELLÓN Y DE ALICANTE				
Para las contrataciones hechas desde el 01/07/2022				
el valor bruto mensual de los cuatrienios				
Grupo	2025			
Auxiliar	48,36			
Profesional	49,40			
Especialista	52,77			
Coordinación	57,92			
Dirección	72,05			