

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid suscrito por la Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid y por la representación sindical Federación de CC. OO. del Hábitat de Madrid. (Código número 28002795011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid y por la representación sindical Federación de CC. OO. del Hábitat de Madrid, el día 4 de abril de 2025; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de mayo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MERCADOS MUNICIPALES Y GALERÍAS DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2026

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de Mercados Municipales, y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid, se otorga por la Federación de CC OO del Hábitat de Madrid y la Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid (COCAM).

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.* —

El presente convenio colectivo afectará a los trabajadores y trabajadoras de todas las empresas que exploten Mercados Municipales y Galerías de Alimentación que desarrollen sus actividades en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal.* —

Igualmente afecta este convenio a todos los/las trabajadores/as que realicen servicios en las empresas citadas en el artículo 1.

Art. 3. *Ámbito temporal.* —

El presente convenio colectivo tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026. Lo pactado en este convenio se aplicará a la firma del mismo, retrotrayéndose los preceptos económicos al primero de enero de 2025. Los atrasos correspondientes se abonarán al mes siguiente de la firma del convenio independientemente de la fecha de publicación.

Art. 4. *Normas generales.*

A) Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, de acuerdo con las facultades que le concede el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores/as, adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, este convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido de su totalidad.

B) Derechos adquiridos: Se respetarán las condiciones superiores, a título personal, que existan al entrar en vigor el presente convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

C) Absorción y compensación: Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Art. 5. *Denuncia.* —

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Art. 6. *Comisión paritaria.* —

1. Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente convenio, formada por cuatro vocales en representación de las empresas y otros tantos en representación de los trabajadores/as.

Los vocales integrantes de esta Comisión son los siguientes:

a) En representación de la Central Sindical CC OO: dos vocales que se designen por dicho sindicato.

c) En representación de las Asociaciones de Empresarios:

— Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid (COCAM), dos vocales.

2. Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, dos miembros de cada representación.

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del contenido del artículo 18 del convenio.

5. Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los/as asesores/as que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Cuando la consulta se formule por una Empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en 170 euros, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a una de las Asociaciones firmantes del convenio.

Dicho canon se repartirá entre la Organización Empresarial por iguales cuartas partes, a fin de compensarles de los gastos de la negociación y del sostenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional mencionado en el párrafo anterior.

Art. 7. Ingresos y períodos de prueba. —

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

a) Personal titulado: seis meses.

b) Restante personal: dos meses.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador/a podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador/a percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y trienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 8. Salario base. —

Será el establecido en la tabla salarial del anexo 1 para cada grupo y funciones profesionales.

Art. 9. Antigüedad. —

Los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán en concepto de premio por antigüedad, trienios de un 5 por 100 de su salario base de este convenio, cada tres años.

Al personal con una antigüedad superior a siete trienios, se le abonará los siete primeros con el porcentaje citado, y los siguientes con el 7 por 100. En ningún caso podrá rebasarse por este concepto el tope del 60 por 100 del sueldo base. No obstante, lo anterior, los trabajadores/as que antes del 1 de marzo de 1980 vinieran percibiendo cantidades superiores a ese porcentaje, lo seguirán cobrando, como condición más beneficiosa, sin que en el futuro puedan devengar más trienios.

Art. 10. Gratificaciones extraordinarias. —

Se establecen tres pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al sueldo base de la categoría del trabajador, más el porcentaje que le corresponda por antigüedad y de conformidad con el artículo 11 del presente convenio, la polivalencia.

El pago de estas se llevará a cabo:

- La de verano, el 30 de junio.
- La de Navidad, el día 15 de diciembre.
- La de beneficios, el día 15 de marzo.

Art. 11. Trabajos de cobrador. —

Los trabajadores/as que vengán realizando trabajos propios de cobrador, independientemente de sus funciones profesionales, percibirán una gratificación como quebranto de moneda de un 5 por 100 sobre el sueldo base que vengán disfrutando, en las doce pagas ordinarias.

Art. 12. Polivalencia. —

Todos los trabajadores/as a quienes la empresa les ofrezca, dentro de su jornada laboral, realizar funciones de otro grupo profesional diferente a la suya y acepten ese ofrecimiento, voluntariamente, percibirán la cantidad de 162,11 euros mensuales, por polivalencia, tanto el ofrecimiento como la aceptación se harán por escrito, no pudiendo las empresas obligar a ningún trabajador/a a hacer trabajos fuera de su grupo profesional sin su aceptación.

Dicha gratificación mensual será de quince pagas al año. Dicho complemento será cobrado en todas las bajas tanto por enfermedad común como por accidente laboral desde el primer día de estas. Esta gratificación se constituye como un mejor derecho para los trabajadores/as de los grupos profesionales de Subalternos, Oficios Varios y Servicios de Limpieza. En el resto de los casos los trabajadores/as percibirán por aquellas funciones superiores que realicen la retribución correspondiente a las mismas aun cuando excedan de dicha gratificación. Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

Art. 13. Fecha de pago. —

1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes. No obstante, las empresas podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores/as, sus representantes legales o la Comisión Paritaria del convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

2. Los atrasos, o indemnizaciones en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a quince días desde la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 14. Anticipos. —

Todo trabajador que lo solicite tendrá derecho a anticipos quincenales que, en ningún caso podrán superar la cantidad de 600 euros. No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se tenga liquidado otro anterior.

Art. 15. Seguro de vida. —

Las empresas afectadas por este convenio deben tener establecido para todos los trabajadores/as del Sector un seguro para la cobertura de los riesgos de muerte, incapacidad

permanente absoluta o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El capital asegurado como indemnización será de 25.763,88 euros, independientemente de la cobertura de la Seguridad Social. Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

Art. 16. Ayuda por defunción. —

En caso de fallecimiento del trabajador/a, la empresa queda obligada a satisfacer a su cónyuge o familiares en primer grado el importe de tres mensualidades iguales cada una de ellas a la última que recibiera, aumentada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 17. Jornada. —

La jornada de trabajo anual para todo el personal afecto a este convenio será de 1.771,5 horas, con independencia del turno en que realicen su trabajo.

A fin de no sobrepasar las jornadas anuales de trabajo señaladas en este convenio, los empresarios y los trabajadores/as podrán pactar lo siguiente:

A) Reducir la jornada semanal de trabajo, haciéndose efectiva dicha reducción en el último día de la semana laboral normal del trabajador.

B) Acumular las horas de reducción de la jornada anual en días libres, acordándose entre trabajador y empresario las fechas de su disfrute, pudiendo suponer esas fechas si así se pactase una ampliación del período de disfrute de vacaciones anuales retribuidas. En caso de desacuerdo entre empresario y trabajadores/as será la jurisdicción competente la encargada de dirimir estas cuestiones.

C) Igualmente, se podrá pactar que la jornada sea continuada o partida. Todos los trabajadores/as tendrán derecho a treinta minutos diarios para la toma de refrigerio computables en jornada, la hora de disfrute de este tiempo se acordará a nivel de Empresa.

Art. 18. Vacaciones. —

1. Todos los trabajadores/as disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones y las mismas no podrán comenzar ni en libranza del trabajador, ni en día festivo a lo largo del año, según los siguientes criterios:

a) El disfrute de las vacaciones tendrá lugar en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Independientemente de lo anterior cualquier trabajador podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del período antes citado.

b) Asimismo, el trabajador podrá llegar a acuerdos con su empresa para disfrutar las vacaciones fuera del período mencionado.

c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año, y cada trabajador conocerá por escrito, las fechas que le correspondan, con dos meses al menos de antelación a la fecha de su disfrute.

2. Todos los trabajadores/as disfrutarán, además, de siete días de permiso retribuidos. Las fechas de disfrute de estos días se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. De forma opcional el trabajador podrá fraccionar sus días de vacaciones en dos períodos, siendo uno de ellos consistente en 15 o 16 días dentro de su período vacacional asignado, en los períodos del 1 al 15 o del 16 al 31 de cada uno de estos meses.

El resto de los días se disfrutarán por quincenas completas (o 16 días en su caso) que comenzarán los días 1 o 16 del mes elegido, fuera de los meses de julio y agosto y dentro del año natural. No tendrán derecho a fraccionar las vacaciones el personal que las disfrute fuera de los meses de junio a septiembre. Del personal que haya fraccionado las vacaciones en ningún caso podrán coincidir más de un 10 por 100 de trabajadores/as en un mismo período fuera de los meses de julio y agosto. En el caso de que coincidan más de un 10 por 100 se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores/as que no puedan disfrutar la quincena solicitada debido al sorteo, disfrutarán de sus vacaciones en el período inicialmente asignado, o podrán solicitar en las 48 horas posteriores al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

No habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranzas de vacaciones o de cualquier otra índole. Todo el personal que desee fraccionar sus vacaciones en las condiciones anteriormente indicadas deberá comunicarlo antes del 1 de marzo si la fracción que desea disfrutar fuera de los meses de verano es posterior a estos cuatro meses. En el caso de que un trabajador quiera disfrutar la quincena fuera del verano en los meses de enero a abril deberá comunicarlo con un mes de antelación para que tanto el trabajador como la empresa puedan organizar sus respectivos trámites.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 19. Permisos y licencias. —

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias:

— Quince días naturales en caso de matrimonio, o inscripción de pareja de hecho, que se computarán a partir del primer día laborable del trabajador desde la fecha del hecho causante cuando éste suceda en día no laborable.

— Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.

En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicarse a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivo que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiera optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

Podrán ampliarse estos días descontando vacaciones, previa solicitud del personal.

— Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la Comunidad Autónoma, salvo que la distancia fuera inferior a 50 kilómetros, el plazo se verá ampliado a 1 días adicionales. Dichos días se computarán a partir del primer día laborable del trabajador desde la fecha del hecho causante cuando éste suceda en día no laborable

— Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como ordena la legislación aplicable.

— Cuatro días retribuidos para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debiéndolo justificar.

— El tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales, según normativa vigente.

— A los efectos previstos en este artículo, tendrá la misma equiparación que la figura del cónyuge la persona que hubiera venido conviviendo con el/la trabajador/a de forma permanente en análoga relación de afectividad del cónyuge, así como las parejas de hecho debidamente constituidas.

Art. 20. Formación. —

1. El trabajador tendrá derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Art. 21. *Licencias sin sueldo.* —

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Artículo 22. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 23. Cuidado del lactante. Reducción de jornada por motivos familiares. Enfermedades raras.

1. 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.

Las personas trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, acumularlo en jornadas completas, con carácter alternativo, preavisando con al menos 7 días naturales.

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

3. La concreción horaria y la determinación de los permisos y de la reducción de jornada previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación de este convenio podrán reducir su jornada de trabajo diaria entre un 12,5% y un 50%, con reducción proporcional de su salario para cuidado de un hijo/a menor de 18 años afectado por una enfermedad rara con el que conviva y se encuentre a su cargo. Para ello deberá presentar a la empresa un certificado emitido por el facultativo del servicio público de salud sobre la patología de su hijo/a. Patología que deberá estar incluida en el registro nacional de enfermedades raras del Instituto de Salud Carlos III de ministerio de Industria, Economía y Competitividad. En caso de que ambos progenitores generasen el derecho, su disfrute sólo podrá realizarse de forma sucesiva.

Artículo 24. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor. –

Nacimiento: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores; igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas del descanso obligatorio de la madre biológica o las dos semanas del descanso obligatorio del otro progenitor, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas, las primeras seis semanas de la madre biológica inmediatamente posteriores al parto, o las dos semanas del otro progenitor, podrá disfrutarse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las semanas correspondientes inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

En el supuesto que se disfrutase en régimen de jornada parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Se incluyen los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, a partir del año 2021 la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya

la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En los supuestos en que este permiso se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador de no haber reducido su jornada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural: La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 25.- Conciliación vida laboral y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 15 días presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Art. 26. Incapacidad temporal. —

Las Empresas abonarán durante todas las situaciones de Incapacidad Temporal a los trabajadores/as el 100 por 100 del salario real mensual desde el primer día de la baja.

Art. 27. Excedencias.

— Voluntaria: los trabajadores/as con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la Empresa. Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o delegados/as de Personal en un plazo de quince días. El trabajador deberá notificar el reingreso con una antelación de seis meses, siendo admitido inmediatamente, en el caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

— Forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia especial por nacimiento y cuidado del menor, y cuidados familiares:

Excedencia especial por nacimiento y cuidado del menor: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de una categoría especial.

Una vez transcurrido dicho plazo de reserva y tras su solicitud de ingreso no existiera vacante en su categoría y sí en una inferior y deseara incorporarse a la misma podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Art. 28. Ceses. —

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Art. 29. Jubilación a los 65, 66 y 67 años. —

Los trabajadores/as que se jubilen con carácter voluntario a la edad de 65, 66 y 67 años, percibirán una indemnización de 1.017 euros.

Art. 30. Premio por jubilación anticipada. —

Los trabajadores/as que voluntariamente anticipen su jubilación percibirán de la empresa y de acuerdo con la edad del trabajador, las cantidades que a continuación se indican:

- A los 60 años: 3.863,44 euros.
- A los 61 años: 3.292,89 euros.
- A los 62 años: 2.744,05 euros.
- A los 63 años: 2.166,36 euros.
- A los 64 años: 1.573,95 euros.

Para tener derecho a los premios de jubilación anticipada, anteriormente especificados, será requisito imprescindible, tener una antigüedad en la empresa de cinco años como mínimo.

Art. 31. Jubilación anticipada parcial. —

Jubilación parcial anticipada: se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Art. 32. Traslados. —

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.
2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.
3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores/as.

Art. 33. Clases de faltas. —

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 34. Faltas leves. —

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 35. Faltas graves. —

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 36. Faltas muy graves. —

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, sino media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. En general las enumeradas en el actual Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores/as, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Art. 37. Sanciones. —

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.

- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Art. 38. Vigilancia de la salud. —

Todo el personal afecto al presente convenio se someterá voluntariamente a una revisión médica anual que será a cuenta de la empresa, la cual vendrá obligada a conceder un permiso retribuido por el tiempo necesario para efectuar reconocimiento. En el caso de las trabajadoras, dentro de la revisión médica contarán con un examen ginecológico, siendo dicho examen ginecológico voluntario para las trabajadoras.

El resultado de dichos reconocimientos será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Se realizará un reconocimiento médico específico a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos, durante la jornada laboral y sin merma del salario mensual.

La empresa realizará un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores/as de nuevo ingreso. Este reconocimiento médico solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Art. 39. Ropa de trabajo. —

Los Trabajadores/as que prestan servicio fijo en las empresas afectadas, tendrán derecho, desde el primer día, con cargo a la empresa, a lo siguiente:

— Cada seis meses: vestuario necesario para el trabajo. La de invierno incluirá anorak. El uniforme de verano se entregará entre el 1 y el 15 de mayo y el de invierno entre el 1 y el 15 de noviembre.

— Cada año: calzado reglamentario para la necesidad del trabajo. Y dos batas cuando fueren necesarias por razón de su trabajo. En caso de rotura o deterioro notable de las prendas de trabajo, se sustituirán las mismas por la empresa por otras nuevas.

Art. 40. Acción sindical. —

Podrán acumularse las horas para actividades sindicales, pero con el límite de que un representante no podrá acumular más del doble de las que le correspondan. Los representantes sindicales podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones sindicales y laborales fuera de la jornada laboral. Los representantes sindicales podrán en todo momento pedir al empresario que les muestre los boletines de cotización a la Seguridad Social. En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios para utilización de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales

Art. 41. Ley de Prevención. —

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 42. Igualdad. —

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores y en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Art. 43. Grupos Profesionales. —

Personal Superior:

— Administrador gerente: es la persona que con o sin poderes ejerce la máxima autoridad en el mercado o galería comercial, pudiendo estar al frente de uno o varios de dichos centros comerciales. En el ejercicio de sus funciones dirige, ordena el trabajo del resto de los empleados, es el interlocutor de los comerciantes, lleva todo tipo de gestiones ante las distintas administraciones.

Administrativos/as:

— Jefe/a de primera: es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del administrador gerente, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de la Empresa. Quedan adscritas a esta función profesional aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

— Jefe/a de segunda: es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre personal que de él dependa.

— Oficial administrativo/a: es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe/a, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

— Auxiliar administrativo/a: es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

— Botones: es el subalterno menor de dieciocho años, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental o formación profesional en la rama administrativa.

Subalternos:

— Conserje portero/a: tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa, así como efectuar todo tipo de recados que se le encomienden.

— Cobrador/a: es el empleado que se encarga de gestionar y efectuar el cobro de recibos y toda clase de trabajos inherentes a esa actividad.

— Vigilante/a: es el empleado que lleva a cabo las funciones de vigilancia de las instalaciones.

— Ordenanza: tendrá esta función profesional, el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Oficios varios:

— Electricista: es el empleado que lleva a cabo todas las tareas de mantenimiento de las instalaciones eléctricas del centro comercial.

— Oficial de oficios varios: se engloban en esta función profesional todo el personal que realiza los trabajos propios de un oficio, con o sin titulación de formación profesional.

— Peón: es el trabajador que desarrolla todas aquellas tareas que sin necesidad de conocimiento de un oficio realiza cualquier actividad que solo exige esfuerzo muscular y mera atención.

— Aprendices: es el trabajador menor de 18 años que se encuentra realizando la formación profesional de un oficio.

Servicio de limpieza:

— Mozos/as y personal de limpieza: están ocupados en la limpieza de las instalaciones del centro comercial.

Art. 44. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Estructura de la negociación: Las medidas en materia LGTBI recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo sin perjuicio de la posible concreción en el ámbito del convenio colectivo de empresa.

Igualdad y no discriminación: Con carácter general se manifiesta el compromiso de las empresas y del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad, que permite avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI y desde un punto de vista integral abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

Se recoge como principio rector y objetivo:

— Proteger a las personas trabajadoras contra agresiones por motivo de la orientación sexual, identidad y expresión de género.

Además se comprenden las siguientes medidas:

— Sin perjuicio de las medidas dirigidas al colectivo que se contemplan a lo largo del convenio colectivo las partes se comprometen a no tolerar la discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual. Para conseguir dicho objetivo se establecen las siguientes medidas:

— Se impulsarán progresivamente los indicadores de igualdad en materia de diversidad y al respecto se garantizará el derecho de información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. En las empresas se estudiarán las medidas específicas oportunas para favorecer la integración y no discriminación del colectivo LGTBI+.

— Se creará un observatorio de igualdad en el seno de la comisión paritaria con especial atención al colectivo LGTBI+.

— Se promoverá el uso de una imagen corporativa pública de las empresas que sea respetuosa con la diversidad.

— Elaboración de códigos éticos dirigidos a la protección del colectivo LGTBI+.

Acceso al empleo: los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+. Para ello se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones basándose en elementos objetivos como la cualificación y capacidad garantizando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder en condiciones de igualdad a las vacantes que se produzcan sin que pueda concurrir discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

Salario: En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de género, sexo, orientación e identidad sexual, debiendo velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato.

Excedencias: a los efectos de lo establecido en este artículo, y a fin de atender a la realidad de las familias diversas, podrán acogerse a este derecho quienes se encuentren a cargo de un menor con independencia de su situación familiar y en situaciones de adopción, guarda legal y cualesquiera otras (familias monoparentales, LGTBI+).

Régimen disciplinario:

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave: Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Salud Laboral:

Se actuará contra el acoso psicológico, moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual, moral o por razones de identidad de género, identidad u orientación sexual en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Formación:

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 con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.
- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad e implementar medidas que garanticen el uso de este.

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 LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales:

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Derechos de conciliación y sensibilización

Sin perjuicio de la negociación en el seno de la empresa se recogen las siguientes medidas a aplicar:

- Planes de formación con módulos específicos de sensibilización LGTBI+ para toda la plantilla.
- Garantizar los mismos derechos para el colectivo LGTBI+ en el acceso a las licencias por matrimonio, por parejas de hecho, a los permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o pareja y familiares, licencias por cuidado de menor, ascendientes, descendientes, menores y personas dependientes a cargo de las personas trabajadoras.
- Las personas que comprenden el colectivo LGTBI+ como víctimas de violencia sexual se les reconoce expresamente los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37 ET), a la movilidad geográfica (art. 40.4. ET), al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Seguridad y centro de trabajo

Se promoverá la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros para el colectivo LGTBI+ tales como espacios comunes (vestuarios, aseos, duchas) para las personas LGTBI+.

— Elaboración de un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso y violencia en el trabajo que contemplen la protección específica de las personas LGTBI+.

— Implantación de uniformes unisex o se facilitará la opción coherente con el género sentido por la persona trabajadora.

Personas trans

Se reconocen las siguientes medidas en favor de este colectivo:

- Deber de nombrar a las personas trans por el nombre y género por el que se autoidentifiquen.
- Las partes elaborarán un modelo de comunicación al que las personas pueden acudir si deciden poner en conocimiento de su empresa que van a realizar el proceso de transición.

PROTOCOLO DE ACOSO

1. Declaración de Principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad, a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente 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, impone en su anexo II la confección del protocolo de actuación frente al acoso que se viene a cumplir mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y queda prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de las personas y saludable, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la misma. En este caso, las empresas harán uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que pueden existir casos de doble acoso (lesbianas, transexuales, bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. La existencia de ambos protocolos se articula desde la complementariedad y la estructura de las comisiones que de ellos emanan son las mismas para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación

- El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, y por tanto, no solo es susceptible de ser aplicado a las plantillas laborales sino a cualquier otra persona que tenga una relación asimilable siempre que tengan un vínculo dentro del marco organizativo de las empresas. También se aplicará al personal

También se aplica a aquellas personas que no forman parte de la empresa afectada, puesto que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientela, visitantes y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acos virtual o ciberacoso)

- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. Definiciones

Se recogen las definiciones 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:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

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

5. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La obligación de respetar el presente protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación.

6. Procedimiento preliminar

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que puede emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión. En ese plazo, la comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será urgente y confidencial protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo se levantará un acta en el que incluirá:

- El acuerdo entre las partes, fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determine, o,
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el inicio del procedimiento formal.

En todo caso se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

2. Procedimiento expediente informativo

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada (o persona autorizada) formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la comisión. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones teniendo en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, en función de la gravedad de los hechos, siendo la principal la separación de las partes durante el desarrollo de la investigación o cualquier otra que se considere oportuna
- Obtener toda la información necesaria para el esclarecimiento de los hechos
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación

- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas. El informe contendrá la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas. En particular se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

- Si se constata la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador ante la situación probada de acoso, solicitando la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando medidas de protección a la víctima.

- Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, sin que pueda suponer un detrimento de sus condiciones laborales vigentes en ese momento.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

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

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la resolución del expediente. En los casos de especial complejidad, las partes podrán acordar una prórroga del plazo de resolución por un máximo de 15 días más.

7. Tipificación

Se considerarán faltas leves:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Se consideran faltas graves y muy graves:

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contras las personas LGTBI+, en particular el ejercicio de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.

- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.

- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

8. Circunstancias agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancia agravantes las siguientes:

— Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

10. Vigencia

El presente protocolo tendrá una duración de 4 años desde el momento de su firma, sin perjuicio de su modificación de común acuerdo entre las partes firmante.

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA POR ACOSO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, O IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

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

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE

(Testigos, pruebas):

SOLICITUD

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN**

SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que se realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En, _____ a _____ de _____ de 20__ .

Fdo.: _____

ANEXO II

MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona ----- da su consentimiento a -----
-----, para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso
por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El incremento definitivo de las tablas salariales para el año 2025 será del 2.8% sobre las tablas salariales definitivas de 2024, para el año 2026 será del 3% sobre las tablas salariales de 2025 incluidas en el Anexo I.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

TABLAS DEFINITIVAS MERCADOS PARA 2025 (aplicando SUBIDA DEL 2,8% sobre definitiva 2024)

GRUPO Y FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO MENSUAL
	15 PAGAS	12 MESES Y 3 PAGAS
Personal Superior		
Administrador General	35.754,17 €	2.383,61 €
Administrativos		
Jefe de Primera	25.814,13 €	1.720,94 €
Jefe de Segunda	24.106,05 €	1.607,07 €
Oficial Administrativo	20.266,94 €	1.351,13 €
Auxiliar Administrativo	17.067,01 €	1.137,80 €
Subalternos		
Conserje Portero	18.382,86 €	1.225,52 €
Cobrador	18.347,12 €	1.223,14 €
Vigilante	17.067,01 €	1.137,80 €
Ordenanza	17.067,01 €	1.137,80 €
Oficios Varios		
Maquinista	18.987,36 €	1.265,82 €
Electricista	18.987,36 €	1.265,82 €
Oficial de Oficios Varios	18.987,36 €	1.265,82 €
Peón	17.067,01 €	1.137,80 €
Servicio de Limpieza		
Personal de Limpieza	17.067,01 €	1.137,80 €

(03/9.236/25)

