

**Convenio o Acuerdo: INDUSTRIA DE COMERCIO DE LA ALIMENTACION**

**Expediente: 21/01/0240/2025**

**Fecha: 17/12/2025**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: MAGDALENA MARIA PLATA PLATA**

**Código 21000575011981.**

**RESOLUCIÓN** de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA**.

**VISTO** el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA**, que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2025 por la Asociación empresarial Huelva Comercio y por la representación de las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y SU, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Camino del Saladillo, s/n  
21007 Huelva  
T: 600159865  
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



**PRIMERO:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO:** Disponer su depósito.

**TERCERO:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,  
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n  
21007 Huelva  
T: 600159865  
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN**

### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

Las partes firmantes quieren subrayar la importancia de contribuir a la competitividad de las Empresas y a la estabilidad y calidad del empleo, en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las mismas y la negociación colectiva, apuestan decididamente por la negociación colectiva provincial y por el sistema de resolución de conflictos laborales de Andalucía.

Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este Convenio, no solo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los/as empresarios/as y sus trabajadores/as, sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo, así como a la mejora de la competitividad de las empresas onubenses.

Es por ello, que las partes firmantes, haciéndose eco de los acuerdos suscritos, tanto a nivel ESTATAL como AUTONOMICO, por las patronales CEOE y CEPYME, y las centrales sindicales UGT y CC.OO acuerdan mantener presente en la negociación los referidos acuerdos, con el único fin de conseguir la REACTIVACION ECONOMICA y la GENERACION DE EMPLEO en la provincia de HUELVA.



## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN.**

### **CAPITULO I ÁMBITO Y ADMINISTRACIÓN**

#### ***Artículo 1.- Ámbito Territorial, Funcional y Personal***

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas, personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos de alimentación, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral del Comercio.

A título meramente enunciativo se entiende que el presente convenio afecta a las empresas cuyo CNAE's está comprendido entre los siguientes: 4617,4631 ,4632 ,4633 ,4634 ,4636 ,4637,4638 ,4639 ,4711 ,4721 ,4722 ,4723 ,4724 ,4725 y 4727.

#### ***Artículo 2.- Ámbito Temporal***

El presente Convenio tiene vigencia desde el 1 de enero del 2025, con independencia de su fecha de publicación en el B.O.P., terminando el 31 de diciembre de 2028.

#### ***Artículo 3.- Prórroga y Preaviso***

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara o de no alcanzarse un acuerdo una vez denunciado el mismo, y a fin de evitar vacío normativo, hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo, mantendrá este convenio íntegramente su vigencia, independientemente de que las partes puedan alcanzar acuerdos parciales, hasta que entre en vigor el nuevo convenio.

En el caso de no efectuarse la denuncia, los conceptos económicos y tablas salariales se incrementarán en la misma proporción que el IPC real para el año que se pretende negociar.

#### ***Artículo 4.- Vinculación a la totalidad***

La nulidad de alguna cláusula del Convenio no determina la nulidad del resto, en aplicación del principio de vinculación a la totalidad proclamada en el mismo. La



consecuencia será la declaración de la nulidad o ineficacia del artículo o los artículos concretos que fueron objeto de tal nulidad o impugnación.

#### **Artículo 5.- Compensación, Absorción y Garantías Personales**

Los beneficios otorgados por el presente convenio estimado en su conjunto, serán compensables y absorbibles con respecto a las condiciones que anteriormente rigieron por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, sin perjuicio de que se respeten las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respecto en forma estrictamente «ad personam».

#### **Artículo 6.- Cláusula de Inaplicación de Convenio**

Los convenios colectivos regulados por el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, obligan a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

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



En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### **Artículo 7.- Comisión Paritaria**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como órgano de vigilancia, interpretación, mediación, arbitraje y consultiva del presente Convenio Colectivo, cuyas funciones serán establecidas en la Ley y cuantas otras les son aquí atribuidas.

#### **PRIMERO; FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA, RELATIVOS AL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO:**



1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones pudieran originarse en relación con su interpretación.

2) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de sus artículos.

3) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo establecido en el Convenio.

4) La resolución de los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje, con carácter previo y obligatorio, en la vía administrativa y jurisdiccional, en los conflictos colectivos que se suscitarán sobre interpretación o aplicación del Convenio; en los supuestos de descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; en los casos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en su texto. (En este particular si la Comisión Paritaria no consiguiese acuerdo entre las partes que la integran, cualquiera de ellas podrá someter la divergencia a mediación y, ambas de común acuerdo, a arbitraje); en los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos fijados al efecto en su articulado.

5) De igual forma, conocerá en mediación o intento conciliatorio, a instancia de alguna de las representaciones, Sindical o Empresarial, o por acuerdo de ambas, en solicitud, y en cuantas ocasiones lo hicieran de los restantes conflictos de carácter colectivo, que puedan suscitarse.

6) Dada la constante evolución tanto del marco de las relaciones del trabajo, como de la situación y contingencias de la actividad sectorial, junto con los cambios normativos que pudieran producirse por Convenio Estatal, Autonómico y/o Acuerdos Interprofesionales, de aplicación prevalente en las relaciones de trabajo, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las pertinentes funciones de adaptación del Convenio a la realidad social y económica imperante, junto con los cambios normativos que pudieran producirse. En tal sentido, debe darse cualquiera de dichas circunstancias que las hagan necesario, la Comisión llevará a efecto las adaptaciones requirentes del Convenio.

7) Si fuese necesario realizará las modificaciones del convenio durante su vigencia, en cuyo caso, deberá de incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hubieren sido firmantes del convenio, salvo aquellos que expresamente y así se acredite, no pudiesen hacerlo o hubiesen renunciado a continuar como tales. Situación en la que permanece, exigiendo los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para los acuerdos modificadores que se adopten comporten eficacia general.

8) También realizará la adopción de acuerdos parciales en modificación de contenidos del Convenio Colectivo prorrogado, con la finalidad de acomodarlos a las condiciones en las que, tras el agotamiento de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad sectorial, estableciendo en dicho orden su aplicación.

Para la adopción de acuerdos parciales de modificación del Convenio, deberán incorporarse a la comisión negociadora los sujetos legitimados para la negociación del mismo.

9) En el supuesto de que, tras el correspondiente periodo de consulta referida a el



artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se lograse acuerdo en la Empresa, en la negociación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, regulada en el ordinal 6 de dicho precepto, podrán remitirse por la Comisión Paritaria, el expediente completo, dentro de los cinco días siguientes al SERCLA de la provincia de Huelva, a fin de que este de solución a las discrepancias planteadas. Si dicha institución no alcanzara acuerdo en el término de siete días, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales del Ámbito Autonómico Andaluz, conforme a lo previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y si aun así persistiese la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someterla al Órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma Andaluza.

**10)** Intervendrán en los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previsto en los artículos 40, 41 (únicamente en este caso, modificaciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, cuando no exista acuerdo entre empresa y representación de los/as trabajadores/as los procesos de mediación o el arbitraje, serán asumidos por la comisión que resolverá en los plazo respectivamente prevenidos en los aludidos preceptos.

**11)** De haberse pactado revisión salarial acorde con lo así establecido, determinará las retribuciones, y si procede, las cuantificará, fijando sus efectos.

**12)** Ejercerá las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter, y que incidan en materia comprendida en el texto articulado del Convenio.

**13)** Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo o se deriven de lo estipulado en su texto articulado.

**14)** En el caso de que en la empresa no exista representación legal de los/as trabajadores/as, la representación de estos se entenderá atribuida a los Sindicatos más representativos del Sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma salvo que la plantilla de personal atribuya su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**15)** Las partes signatarias del Convenio y las comprendidas en su ámbito de aplicación, según el artículo 1, vendrán en la obligación de comunicar a la Comisión Paritaria, en tanto fuere de su competencia, cuantas discrepancias y conflictos de carácter general de hecho se plantearán y conozcan, en relación con la aplicación e interpretación del Convenio, para que actúe en la forma prevista, y en su caso emita la resolución, dictamen o informe pertinente.

## **SEGUNDO; COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA:**

Compondrán la Comisión Paritaria, un máximo de SEIS MIEMBROS, 3 en representación de la parte empresarial, y 3 en representación de la parte Sindical, dicha representación, irá en función de la representatividad que cada Sindicato ostente en cada momento.

En cada una de las reuniones que celebre, estará presidida por uno/a de sus componentes, siguiendo el orden que una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como Secretario/a en todas las reuniones, el/la miembro más joven de edad de los/as asistentes, siempre que no sea Presidente/a.



Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de la comisión; en su defecto, por mayoría simple, y serán reflejados en el acta sucinta que suscribirán los/as asistentes a la reunión a su finalización.

Para la validez de los acuerdos, se requerirá la presencia física en la reunión de al menos dos miembros de cada representación.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesaria para la buena marcha de las cuestiones en la que haya de ocuparse y, ella, determinará en cada caso sus normas de funcionamiento. Cada parte integrante podrá valerse, a su cuenta y cargo, de asesor/a que libremente designe, el/la que en su intervención, en ningún caso tendrá derecho a voto.

Una vez constituida la Comisión Paritaria, esta podrá fijar los gastos que originarán la actuación a llevar a cabo en cada momento, y si así se considerara oportuno, la Comisión fijaría el coste a satisfacer por las partes implicadas.

La Comisión Paritaria, tendrá su domicilio en HUELVA Capital, indistintamente en las siguientes direcciones:

F.O.E.: Avenida de la Ría, nº 3, 4 Planta

U.G.T.: Calle Puerto, nº 28

CC.OO.: Avenida Martín Alonso Pinzón, nº 7, 3<sup>a</sup> Planta

S.U.: Avenida Martin Alonso Pinzón, Nº 7

### TERCERO: PROCESO:

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen en la Comisión Paritaria, deberán de ajustarse a las siguientes reglas:

Presentarse de forma escrita, siendo expuesto su contenido con enumeración clara y concreta sobre los hechos y/o artículos del Convenio Colectivo que verse la pretensión. De forma que sea necesario para su examen, análisis, enjuiciamiento y resolución, y, en consecuencia, su contenido mínimo obligatorio contendrá:

1. Exposición sucinta en claridad y concreción del asunto.
2. Partes implicadas, señalándose su identidad con domicilio, y de ser posible, teléfonos.
3. Razones y fundamentos que entiende asiste al proponente.
4. Propuesta o petición concreta que se formula en pronunciamiento resolutivo a obtener de la Comisión Paritaria.

Al escrito de consulta se adjuntará cuantos documentos se entiendan necesarios, para la más exacta y completa comprensión a la finalidad resolutoria a dictarse. Sin perjuicio de ello, la Comisión podrá recabar, por vía ampliatoria, cuanta información y/o documentación estime pertinente para una más perfecta información de la cuestión a resolver, a cuyos efectos concederá un plazo máximo, al proponente, de



cinco días hábiles durante el que, si también lo considera necesario, conferirá audiencia a la parte o partes interesadas.

Reunida la Comisión, salvo los plazos establecidos por la Ley, a efectos procedural y resolutorio, a partir de la fecha de la recepción formal del escrito-cuestión que se le plantee, acompañado de la documentación correspondiente y/o completada la información requerida, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para, en caso de acuerdo resolver lo suscitado emitiendo la correspondiente resolución.

Si no se alcanzara acuerdo, a la mayor brevedad, sin que en caso alguno se demore de los citados quince días hábiles, se emitirá un informe en el que brevemente cada parte integrante de la Comisión, reseñará las condiciones que le hayan determinado en su posición, y por tanto, en la discrepancia final.

Tesitura en la que Comisión Paritaria, al margen de lo antes establecido (Funciones 9), trasladará su discrepancia, unida al expediente incoado, al Organismo Autonómico Andaluz designado para la solución extrajudicial de conflictos.

## CAPITULO II

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### *Artículo 8.- Criterios Generales*

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluida en el ámbito del presente convenio, serán clasificados/as en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/as trabajadores/as.

Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los/las trabajadores/as y sin que se produzca discriminación por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

#### *Artículo 9.- Factores de Valoración*

En la clasificación de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de



aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se ha ponderado los siguientes factores.

- 1.- Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- 2.- Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- 3.- Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- 4.- Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- 5.- Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- 6.- Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

#### **Artículo 10.- Clasificación Profesional**

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los/as trabajadores/as serán asignados a una determinada categoría profesional, según la cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

#### **GRUPO PROFESIONAL I**

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes funciones:

- Reponedor/a: Es persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el



traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

- Personal auxiliar: Es la persona que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga. También se encuadra el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.
- Ayudante de venta y servicios: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza bajo la dirección de un superior funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectadas en sus distintas especialidades.
- Cajero/a autoservicio: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.
- Auxiliar administrativo/a: Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad...

## GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, Bachiller o Educación Secundaria Obligatoria.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes funciones:

- Oficial administrativo/a: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo.
- Comercial: Es quien, por cuenta de la empresa, realiza, dentro o fuera de sus establecimientos, gestiones, visitas de índole comercial.
- Vendedor/a: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le esté confiada. Realiza el cobro de los artículos cuya venta le esté confiada. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento. Asimismo, puede realizar también funciones relacionadas con otros canales de venta distintos al establecimiento físico (Venta "On Line", Página Web, Redes Sociales, etc).
- Conductor/a Repartidor/a: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características y efectúa el reparto utilizando para ello vehículos de hasta 3.500 Kg. de masa máxima autorizada.



- Oficial: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes.

### GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los/as trabajadores/as encargados/as de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachiller, FP II o Formación Profesional de Grado Medio o experiencia adquirida o acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes funciones:

- Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un/a superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia, concierta entrevistas, tiene conocimientos de contabilidad, etc.
- Jefe/a de sección: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un/a superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos del personal de la sección, ejerciendo funciones de mando.
- Conductor/a Cobrador/a: Es la persona que clasifica las mercancías de acuerdo con sus características y efectúa el reparto utilizando para ello vehículos de mas de 3.500 Kg. de masa máxima autorizada y además realiza las funciones de cobro.

### GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes funciones:

- Jefe/a de Tienda o Establecimiento: Es el ó la responsable de un establecimiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro y será el/a responsable de conseguir los objetivos fijados por la empresa para la tienda en la que preste servicios.



- Técnico de marketing y redes sociales: profesionales especializados/as en marketing físico o digital, comunicación, medios, creatividad, publicidad, diseño gráfico y en disciplinas digitales como community management en redes sociales y el entorno e-commerce para apoyar las de venta.

## GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales: Realiza funciones con el máximo grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes funciones:

- Jefe/a de área o supervisor/a: Es la persona que coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de la que es responsable, entendiendo como área una determinada zona geográfica en la que se encuentran varias tiendas.
- Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados.

### GRUPO I

Reponedor/a  
Personal auxiliar  
Cajero/a autoservicio  
Ayudante de venta y servicios  
Auxiliar administrativo/a

### GRUPO II

Oficial Administrativo/a  
Comercial  
Vendedor/a  
Oficial  
Conductor/a Repartidor/a

### GRUPO III

Secretario/a  
Conductor/a o cobrador/a  
Jefe/a de Sección



Conductor/a Cobrador/a

**GRUPO IV**

Jefe/a de Tienda

Técnico de Marketing o Redes Sociales

**GRUPO V**

Jefe/a de Área ó Supervisor/a

Jefe/a de Almacén

Técnico Informático

**Artículo 11.- Movilidad Funcional**

El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del/la empresario/a o persona en quien éste/a delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y con los límites para la misma en lo dispuesto en los artículos 22.4 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para que pueda llevarse a cabo fuera de los grupos habrá de estarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de Grupo Superior, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre el Grupo Profesional de origen y la correspondiente al Grupo Profesional que efectivamente desempeñe.

**CAPITULO III**

**CONTRATACIÓN**

**Artículo 12.- Períodos de Prueba**

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los Grupos Profesionales.

GRUPO I: 1 mes

GRUPO II: 2 meses

GRUPO III: 3 meses

GRUPO IV: 3 meses

GRUPO V: 6 meses

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que



afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, siempre y cuando las referidas situaciones no superen el cincuenta por ciento del periodo de prueba pactado en cuyo caso sí quedará interrumpido por el tiempo que supere dicho porcentaje.

Todo ello salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

#### **Artículo 13.- Contratación de Personas con Discapacidad**

Todas las empresas afectadas por este convenio, de 50 o más trabajadores, reservarán un 2% de sus puestos de trabajo a cubrir con personas discapacitadas o cumplirá las medidas alternativas establecidas en la Ley.

#### **Artículo 14.- Modalidades de Contratación**

##### **A) Contrato indefinido**

El contrato de trabajo en el sector del Comercio de Alimentación de Huelva se presupone realizado con carácter indefinido.

##### **B) El Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:**

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

Se entenderá por circunstancias de la producción:

B.1. El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

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

B.2. Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último cuatrimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

##### **C) Contrato formativo.**

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 85 por ciento para el primer año de vigencia del contrato y noventa por ciento para el segundo año de vigencia del contrato del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.



## D) Contrato Fijo-Discontinuo

Son aquellas personas contratadas con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o normativa en cada momento.

La prestación del trabajo, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá de los períodos ciertos, determinados o indeterminados.

Este personal deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar los trabajos o funciones propias de su categoría y profesión, por la que haya adquirido tal condición teniendo preferencia respecto del personal eventual.

Se establecerán los criterios y objetivos formales por los que debe regirse el llamamiento que serán los siguientes:

El llamamiento podrá realizarse por cualquier método admitido en Derecho que permita dejar constancia formal de la notificación efectuada al trabajador. Expresamente, las partes firmantes acuerdan que el llamamiento deberá realizarse mediante dos llamadas telefónicas además de mediante correo electrónico, burofax, correo certificado, SMS, WhatsApp, o cualquier otro medio deanáloga naturaleza a los indicados.

A estos efectos, la persona trabajadora estará obligada a facilitar a la empresa los datos personales que resulten necesarios para poder efectuar el llamamiento, comprometiéndose expresamente a comunicarle cualquier cambio o variación que se produzca en los referidos datos (en especial, los relativos al domicilio habitual, correo electrónico y teléfono móvil).

El llamamiento deberá efectuarse de forma general con un plazo de 5 días mínimos de antelación. No obstante, si se dieran causas excepcionales, urgencias o imprevistos en la empresa, el plazo de llamamiento será de 2 días como mínimo.

El llamamiento se llevará a efecto en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con las características del puesto de trabajo a cubrir y las funciones que la persona trabajadora tiene que desarrollar.

El contrato fijo discontinuo se podrá formalizar a tiempo parcial por un periodo de trabajo no inferior a cinco meses al año, a excepción de aquellos establecimientos cuya actividad sea inferior a ese periodo y, por tanto, el periodo mínimo será el que el citado establecimiento permanezca abierto.

Para los establecimientos de costas, tres de los cinco meses, serán consecutivos en la época estival/verano y los dos meses restantes del periodo de trabajo, se realizará para cubrir las navidades y semana santa, debiendo disfrutar las vacaciones devengadas dentro del periodo de actividad.

Para los establecimientos de interior, tres de los cinco meses, serán consecutivos de enero a diciembre y los dos meses restantes del periodo de trabajo, se realizarán para cubrir las navidades y semana santa, debiendo disfrutar las vacaciones devengadas dentro del periodo de actividad.

A través de una novación contractual, voluntaria para las personas



trabajadoras, se consolidarán el 50% de las horas complementarias y de los incrementos temporales de horas contratadas que se realicen anualmente.

La jornada de los fijos discontinuos a tiempo parcial no podrá ser inferior a veinticuatro horas semanales.

#### E) Contrato relevo.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Los acuerdos de empresa en los que se hayan asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora jubilada podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año.

De conformidad con el artículo 12.7, letra d, del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

### CAPITULO IV

#### SALARIO

##### **Artículo 15.- Estructura Salarial**

Las retribuciones de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo y los complementos del mismo.

###### **15.1) Salario Base de Grupo**

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al /a la trabajador/a en función a su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio.

El Salario Base de Grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

###### **15.2) 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 del/a la trabajador/a.



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

- Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del/ de la trabajadora/a. Tendrán las mismas características que el Salario Base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.
- Puesto de trabajo: Son aquéllos que percibe el/la trabajador/a 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 tendrá carácter consolidable.
- Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquéllos que percibe el/la trabajador/a por razón de una mayor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos,... La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad, seguirá los trámites previstos en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán carácter consolidable por lo que no se abonarán si no se cumplen los objetivos pactados para su percepción.

#### **Artículo 16.- Tablas Salariales**

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año 2025, resultantes de aplicar el 3,1% sobre los salarios de 2024.

2025		
GRUPOS	Euros/mes	Euros/hora
I	1036.28	9.25
II	1047.34	9.35
III	1186.45	10.59
IV	1211.07	10.81
V	1269.47	11.33

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año 2026, resultantes de aplicar el 2,75% sobre los salarios de 2025.

2026		
GRUPOS	Euros/mes	Euros/hora
I	1064.78	9.51
II	1076.14	9.61
III	1219.08	10.88
IV	1244.37	11.11
V	1304.38	11.65



Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año 2027, resultantes de aplicar el 3% sobre los salarios de 2026.

2027		
GRUPOS	Euros/mes	Euros/hora
I	1096.72	9.79
II	1108.42	9.90
III	1255.65	11.21
IV	1281.70	11.44
V	1343.51	12.00

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados (Provisionales) por Grupos Profesionales para el año 2028, resultantes de aplicar el 3% sobre los salarios de 2027.

2028		
GRUPOS	Euros/mes	Euros/hora
I	1129.62	10.09
II	1141.67	10.19
III	1293.32	11.55
IV	1320.15	11.79
V	1383.82	12.36

El Salario Base mensual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo, siendo de aplicación tanto a los/as trabajadores/as que actualmente prestan servicio, como a los/as trabajadores/as que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario del/de la trabajador/a con contrato para la formación será del 100% del salario del Convenio según su categoría, durante el primero, segundo y tercero año respectivamente.

#### **Artículo 17.- Incremento Salarial.**

Para el año 2025, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este convenio según ya consta en el mismo, consiste en el 3,1%.

Para el año 2026, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este convenio según ya consta en el mismo, consiste en el 2,75%.

Para el año 2027, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este convenio según ya consta en el mismo, consiste en el 3%.

Para el año 2028, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como



resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este convenio según ya consta en el mismo, consiste en el 3%.

#### **Artículo 18.- Ad personam**

Los/as trabajadores/as que a fecha 1 de Enero de 2000 percibían el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable para 1997/98, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento «ad personam», de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

- Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año.
- Este complemento se incrementará, para los/as trabajadores/as que tuvieran derecho a él, junto con el Salario Base en las Pagas Extraordinarias tal y como se venía percibiendo el concepto de «antigüedad» con anterioridad.
- El sistema de complemento «ad personam», sustituye el concepto de «plus de antigüedad» de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrá pactar pluses que puedan tener su origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo en la prestación de servicios o cualquier otro de naturaleza análoga, ni se devengarán aumentos sobre el mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

#### **Artículo 19.- Gratificaciones Extraordinarias**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir de la empresa en la que prestan sus servicios CUATRO pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas en una mensualidad de salario base más el complemento «ad personam» previsto en el artículo 21 del texto de este Convenio.

La empresa seguirá respetando aquellas condiciones que tienen los/as trabajadores/as más beneficiosos sobre esta materia.

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

- Paga de Marzo: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.
- Paga de Julio: Del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año en curso.
- Paga de Navidad: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre.
- Paga de Octubre: Del 1 de Octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en curso.

El abono de las gratificaciones extraordinarias se prorrateará mensualmente para todo el personal de la empresa conforme al salario base y al complemento «ad personam» que en su caso corresponda.

#### **Artículo 20.- Plus de Frío**

Ambas partes acuerdan someterse a lo establecido en la Legislación Laboral vigente del sector, elevándose el tanto por ciento al 25.



El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un espacio de dos o más horas a lo largo de su jornada laboral diaria con independencia de que debe estar dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá por parte de la empresa este plus de cuantía del 30% del Salario Base mensual de Grupo.

#### **Artículo 21.- Plus de nocturnidad.**

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada con el incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria por grupo.

#### **Artículo 22.- Ayuda de Estudios**

Se establece que las empresas concederán en el mes de septiembre de cada año una ayuda de estudios, a todo/a trabajador/a por cada hijo/a discapacitado/a que se encuentre en esta situación que realicen estudios tanto en centros especiales como de guardería, infantil, primaria, secundaria, bachillerato, módulos formativos y estudios superiores (grados), en las siguientes cuantías:

AÑOS	IMPORTE
2025	341.55 €
2026	350.94 €
2027	361.47 €
2028	372.31 €

Las empresas abonarán antes del último trimestre del año una Ayuda por importe según el cuadro siguientes a todos/a los/as trabajadores/as que acrediten efectuar estudios de primaria, secundaria, bachillerato, módulos formativos y estudios superiores (grados) en centros oficiales con el correspondiente justificante de asistencia y aprovechamiento del curso, para lo cual se abonará por año académico vencido, las siguientes cantidades:

AÑOS	IMPORTE
2025	324.05 €
2026	332.96 €
2027	342.95 €
2028	353.24 €

#### **Artículo 23.- Plus de Transporte**

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a un Plus de Transportes consistente en el importe, en cada momento, de cuatro billetes de autobús por día de trabajo si su jornada es partida y dos billetes si su jornada es continua, cuando preste servicios en la capital, y de 1.51 € para el año 2025; de 1.55 €



para el año 2026; de 1.60 € para el año 2027 y de 1.65 € para el año 2028, si lo hace en los pueblos de la provincia. No tendrán derecho a este Plus, los/as trabajadores/as que realicen el transporte en vehículos de la empresa. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que suba el convenio en cada año.

#### **Artículo 24.-Desplazamientos y Dietas**

Si por necesidades de la empresa, la persona trabajadora se tiene que desplazar a otra localidad, se aplicará el plus de transporte abonando el importe del transporte público entre la localidad de origen, la de destino y viceversa. Si no existiera transporte público o el horario de este no fuera compatible con la jornada laboral, si se tiene que hacer uso de su propio vehículo, se abonara el importe del kilometraje a razón de 0,26 €/km.

A continuación se establece cuadro adjunto con el importe y concepto de las dietas:

AÑOS Y CONCEPTOS	POR DESAYUNO	CON UNA COMIDA	CON DOS COMIDAS	COMPLETO CON PERNOCACIÓN
2025	2.72 €	12.32 €	29.69 €	70.79 €
2026	2.80 €	12.66 €	30.51€	72.74 €
2027	2.88 €	13.04€	31.43€	74.92 €
2028	2.97 €	13.43 €	32.37€	77.17€

Cuando los gastos en caso de pernoctar fuesen superiores a la cantidad establecida, la empresa previa justificación abonará el importe que corresponda.

Los importes anteriormente contemplados serán incrementados, anualmente, en el mismo porcentaje que el salario base.

## **CAPITULO V**

### **JORNADA**

#### **Artículo 25.- Distribución de la Jornada**

La jornada máxima laboral anual será de 1792 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en este artículo.

1. Durante los meses de Noviembre-Diciembre de cada año, las empresas negociarán el calendario laboral para el año siguiente con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as si los hubiere, y en su defecto con los/as trabajadores/as.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

2. La jornada máxima diaria será de 8 horas. La jornada correspondiente a los/as trabajadores/as a Tiempo Parcial que no exceda de 4 horas se realizará de forma continuada.



3. Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 20 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

4. El descanso mínimo de la jornada partida será al menos de dos horas. El periodo de descanso diario entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente será, al menos, de doce horas.

5. La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados.

6. Sin menoscabo de lo expuesto en el punto 2 de este artículo, las empresas podrán ampliar la jornada hasta nueve horas diarias durante catorce semanas al año, previo acuerdo con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as si los hubiere o en su defecto con los/as trabajadores/as.

7. Los/as trabajadores/as del sector disfrutarán de un día libre, además del domingo, en turnos rotativos de lunes a sábados ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo.

8. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando por disposición legal se autorice la apertura de los establecimientos en domingo o festivos y éstos realicen dicha apertura, la asistencia al trabajo de dichos días será voluntaria para el trabajador. Se compensará con un día libre o una compensación económica consistente en el pago de 15 euros/hora por domingo o festivo trabajado.

9. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación del trabajo, se compensarán mediante descanso por cada hora que excede de la jornada anual, a fijar de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a afectado/a y la Dirección de la empresa. Si en el primer trimestre del año siguiente no se han compensado o acordado su disfrute, esas horas de exceso se considerarán horas extraordinarias abonándose con un recargo del 150% de la hora ordinaria por grupo, bien en descanso o en metálico, a fijar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

10. De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras. En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo.

En aquellas empresas donde la persona trabajadora no tenga acceso directo e inmediato a su registro de jornada, incluido un resumen escrito de la misma efectivamente desempañada por períodos no superiores a un mes y en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma, se entregará dicho resumen a petición del trabajador/a y a la rt.

11. El trabajador/a tendrá derecho:



- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, 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.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación y/o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 26.- Festividades**

Acorde con la prevalencia establecida de las 1792 horas de trabajo efectivo anual, en el artículo 26, se considerarán jornadas especiales no recuperables

- a) Durante la festividad de las colombinas en la localidad de Huelva, los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos medias jornadas de descanso retribuido en horario de tarde, y en la provincia de las respectivas ferias locales en analogía a las fiestas colombinas.
- b) Los días 5 de enero, así como 24 y 31 de diciembre, el horario de apertura de los centros de trabajo será de 09:00 a 15:00 horas. En los centros de trabajo donde la jornada sea por turnos, dichos días, un turno trabajará el día 24, el otro turno el día 31 y otro el día 5, rotándose anualmente, siempre dentro del respeto del calendario de apertura de domingos y festivos.

Si las empresas incluidas en este convenio decidieran ejercer su actividad, en todos o cualquiera de sus centros de trabajo durante la media jornada de la tarde de los días señalados, no así el día 5 de enero, la apertura de los centros en esos días será hasta las 19:00 horas. En este caso se compensarán cada una de estas tardes trabajadas por el personal de centro de trabajo, con el descanso de otra media jornada laboral, que disfrutarán obligatoriamente en el plazo de los cuatro meses siguientes al de la prestación de dichos servicios.

Los/as trabajadores/as que lo soliciten, acumularán dicho descanso al disfrute de las vacaciones anuales.

Estos horarios particulares de apertura en los días señalados no podrán suponer bajo ninguna circunstancia la modificación de los horarios habituales de trabajo desarrollados por el personal.

#### **Artículo 27.- Horas Extraordinarias**

1.- Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las Horas Extraordinarias habituales. Con el consentimiento del trabajador podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.



De común acuerdo entre empresa y representantes legales de los/as trabajadores/as o, en defecto de éstos, con los/as propios/as trabajadores/as afectados/as, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 130% sobre el valor de la hora ordinaria respectiva, calculada acorde con la fijada en la Tabla Salarial de este Convenio Colectivo, para cada uno de los Grupos Profesionales.

2.- En los supuestos de que se estime la realización de horas extraordinarias para reparar averías urgentes que sean necesarias para possibilitar el normal funcionamiento de la actividad del establecimiento, éstas tendrán carácter obligatorio exclusivamente para los/as trabajadores/as que deben realizar las labores de reparación, siempre dentro del respeto al máximo legal de horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para estos supuestos será el/la trabajador/a el que decida unilateralmente la compensación de estas horas extraordinarias en descanso o su abono en metálico en los términos del párrafo primero del presente artículo.

#### **Artículo 28.- Vacaciones**

Los/as trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 31 días naturales. El calendario de disfrute será acordado entre empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as si los/as hubiere o en su defecto con los/as trabajadores/as, al principio de cada año. Deberá ser comunicado por escrito al o la trabajador/a con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su período vacacional.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar en dos períodos de 15 y 16 días o de 16 y 15 días cada uno, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Las vacaciones no podrán iniciarse en domingo, festivo o día libre, iniciándose preferentemente en lunes.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una situación de suspensión por incapacidad temporal o de otra contingencia que precisara hospitalización, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a tales periodos de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda, fijándose de mutuo acuerdo otro periodo de disfrute en los términos establecidos en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de I.T. por maternidad, se podrán disfrutar las vacaciones a continuación de recibir el alta médica.

Las retribuciones que percibirán los/as trabajadores/as durante este período vacacional serán el Salario Base de Grupo y los Complementos Personales que el/la trabajador/a viniera percibiendo.



## **Artículo 29.- Licencias Retribuidas**

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 2.- Cinco días en cómputo anual para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- 3.- Tres días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se produzca el mismo fuera de la localidad de residencia se ampliará en un día más.
- 4.- 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.

Cuando se trate de un ingreso de larga duración del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad, se tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 2 días laborables, siempre que hayan transcurrido veinte días desde el disfrute de la primera licencia. También se tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido veinte días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que en ambos casos sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Estos días podrán disfrutarse de manera continuada o interrumpida hasta el máximo previsto, a elección del trabajador, siempre que el hecho causante de los mismos siga existiendo.

- 5.- Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. En caso de hacer desplazamiento se ampliará en un día más.
- 6.- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 7.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, según las disposiciones vigentes.
- 8.- A los/as trabajadores/as que por prescripción del médico tenga que acudir a centro o establecimiento sanitario, situado a más de 25 Km. de su localidad de residencia, se le abonará la jornada completa previo justificante médico.
- 9.- Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes públicos u oficiales.
- 10.- Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de un permiso retribuido para asistir a la consulta médica al objeto de acompañar a sus hijos hasta cumplir los 15 años, y familiares mayores dependientes, de 15 horas, que deberán ser justificadas y que no son ni recuperables ni acumulables por años.



Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la consulta de especialista médico, de los familiares establecidos en el párrafo anterior, aunque ya haya consumido su bolsa de 15 horas anuales. Para el disfrute de este permiso, se requerirá preavisar con una antelación de entre 5 y 10 días, quedando obligado/a el/la trabajador/a a recuperar las horas invertidas dentro de los 30 días siguientes al disfrute de este permiso.

En el caso de que dos o más trabajadores/as de la misma empresa generen este derecho por la misma persona, podrán disfrutar de este permiso retribuido de forma indistinta siempre que, entre todos, no accedan del límite de quince horas.

**11. Un día de asuntos propios.** Para su disfrute será necesario solicitarlo con un preaviso de 7 días naturales de antelación. Dicho asunto propio no podrá coincidir ni con el inicio ni con el fin del período de vacaciones del trabajador/a ni coincidir con el anterior o posterior a un festivo. Este permiso no podrá ser concedido para la misma fecha a más de un 5% de la plantilla del centro de trabajo.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, conforme a lo establecido el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**13. Hasta cuatro días** por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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

En todas las licencias descritas en el presente artículo, tendrán la misma consideración y derecho, los/as trabajadores/as que en vez de unidos por matrimonio, se encuentren inscritos o inscritas como parejas de hecho.

#### **Artículo 30.- Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



## Excedencia por cuidado de familiares:

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Los/as trabajadores/as que lleven más de dos años en la empresa tendrán derecho a 2 años de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Estos/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el período de excedencia y computará a todos los efectos tanto la antigüedad como promociones, así como la generación de pluses y complementos retributivos.

## CAPITULO VI

### SEGURIDAD Y SALUD

#### **Artículo 31.- Reconocimientos Médicos**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 32.- Incapacidad Temporal**

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los/as trabajadores/as afectados/as por la misma percibirán con cargo a la empresa, mientras permanezcan en dicha situación, el salario del Convenio más el complemento «ad personam» que aparece en el artículo 21 del presente Convenio.

Si la incapacidad temporal se derivase de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% del salario a partir del cuarto día, salvo que la IT requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, en cuyo caso los/as trabajadores/as percibirán el 100% desde el primer día.

#### **Artículo 33.- Protección al Embarazo y lactancia**

1.- La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara y dentro de las posibilidades de organización del trabajo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de IT tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

2.- Los/as trabajadores/as, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones; este derecho se podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora, con la misma



finalidad. El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por un permiso de 16 días consecutivos, que deberá disfrutarse en todo caso con anterioridad a que el/la hijo/a cumpla los nueve meses de edad. Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres, 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiples.

#### **Artículo 34.- Líneas de Caja**

Las empresas tendrán la obligación de dotar a las líneas de caja de sillas adecuadas para los trabajadores que realizan esta actividad.

### **CAPITULO VII**

### **MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 35.- Retirada del Permiso de Conducir**

En el caso de que a un/a trabajador/a le fuera retirado el permiso de conducir por causas no imputables a conducción por bebidas alcohólicas y siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, en condena superior a 15 días, deberá ser empleado a un puesto dentro de su grupo profesional, y se les garantizará en este período las percepciones correspondientes a su categoría.

#### **Artículo 36.- Rebaja en la adquisición de productos**

Descuento de un 7% en las compras realizadas por los trabajadores y trabajadoras y hasta dos familiares designados por los mismos, con un tope máximo de compra bonificada por beneficiario de 600€ al mes.

#### **Artículo 37.- Uniformidad**

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos uniformes al año. Reponiéndose en la medida de su deterioro.

#### **Artículo 38.- Póliza de Seguros**

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores/as, o en su caso, a su derecho habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidentes o no de trabajo, una indemnización de 30.504,16 € para el año 2025; de 31.343,02 € para el año 2026; de 32.283,31 € para el año 2027 y de 33.251,81 € para el año 2028.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, u ocurra a



resultas por consecuencia de accidentes sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Excepcionalmente, podrá ampliarse el período de cobertura si la baja del/de la trabajador/a afectado por la póliza se produce con posterioridad a la extinción de la relación laboral y tan solo durante ese periodo.

La modificación de este artículo sobre el anterior entrará en vigor a los 15 días de publicarse este convenio en el B.O.P.

Se entiende que la única obligación de la empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

## CAPITULO VIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

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

#### **Artículo 39.- Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se occasionase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### **Artículo 40.- Faltas Graves**



Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de cuarenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
9. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

#### **Artículo 41.- Faltas muy Graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con otros/as trabajadores/as o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.



7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.
10. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del/ de la trabajador/a legalmente reconocido/a. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado/a supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

#### **Artículo 42.- Régimen de Sanciones**

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

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

#### **Artículo 43.- Sanciones Máximas**

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

1. Por faltas leves.- Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### **Artículo 44.- Prescripción**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves



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

## CAPITULO IX

### DERECHOS SINDICALES

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en la Plantilla como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios/as.

La empresa respetará el derecho a todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los/as trabajadores/as y afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones si las condiciones del centro de trabajo lo permiten, recaudar cuotas y distribuir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida y fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En las empresas o centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

#### **Artículo 45.- Horas Sindicales**

Los/as delegados/as de personal sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por leyes, tendrán las siguientes garantías:

1. Disponer de crédito de horas mensuales que la ley determina. En las empresas con un sólo delegado, este crédito de horas se acumulará por períodos anuales. En las empresas con más de un/a delegado/a, todos/as ellos/as podrán ceder sus horas sindicales en uno/a o varios/as compañeros/as por períodos anuales. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones y a través de las cuales transcurren tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
  
2. Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los/as Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

#### **Artículo 46.- Práctica Antisindical**

En cuanto a lo supuesto de práctica, que a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

#### **Artículo 47.- Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual“.**



## INTRODUCCIÓN

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la prohibición de cualquier forma de discriminación negativa. En ese marco de principios y valores, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo manifiesta su preocupación y compromiso con su personal en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo en todos los niveles de las empresas, direcciones, mandos intermedios y todas las plantillas. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave.

El acoso supone un atentado a la seguridad, la dignidad y la salud de las personas, y ha trascendido a lo social para instalarse en la esfera de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y originando normativas de protección. Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las relaciones laborales se cuenta con determinada normativa propia para la prevención y eliminación, en su caso, de este tipo de conductas. Así las cosas, de entre esta normativa, destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la propia Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora en las condiciones de trabajo de las personas empleadas y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos.

Todo el personal de las empresas acogidas a este convenio colectivo tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable el acoso sexual, y, en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso sexual, sea cual fuere su forma de manifestación, en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Al objeto de que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio puedan implantar eficazmente la presente política, todas las personas y, especialmente aquellas que gestionan equipos u ocupan cargos de responsabilidad dentro del organigrama de la empresa, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen lo dispuesto en el presente Protocolo.

La concienciación y la colaboración, es esencial para impedir este tipo de comportamientos. En virtud del presente código de conducta, las Direcciones de la Empresas acogidas en este Convenio

Colectivo, se comprometen a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo con el presente Protocolo. Este modelo de actuación, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrita el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen. Todas las personas trabajadoras acogidas al ámbito de aplicación de este convenio, tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

En consecuencia, y en cumplimiento de la legislación, las empresas acogidas a este convenio, se comprometen a regular por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y laboral estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual y laboral, con las debidas



garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Así las cosas, en cumplimiento de lo dispuesto a su vez en el PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LAS EMPRESAS, el presente Protocolo aborda el tratamiento del acoso en sus tres manifestaciones principales: acoso sexual, acoso sexista o acoso por razón de sexo y acoso laboral o moral, implantando tratamientos comunes en lo que resulte posible y armonizando éstos con las peculiaridades de cada clase de acoso. Así, las reacciones frente al acoso sexual deben cobrar prioridad absoluta y responden tanto a criterios de prevención o detección temprana de estas conductas como a la evidencia de que tan pronto sean detectadas deben cesar inmediatamente, con independencia de las reacciones paralelas o posteriores que puedan desencadenarse en el orden disciplinario y, en su caso, en la Jurisdicción penal. Las actitudes de discriminación por razón de sexo deben tratarse en su doble dimensión de evitación previa de la situación y cesación cuando se produzcan.

Finalmente, respecto del acoso laboral o moral, el Protocolo viene a considerar ambas acepciones como una misma cuestión y seguirá un planteamiento de dos fases: la primera, una intervención rápida en orden a la evitación del acoso mediante aplicación de soluciones dialogadas y conciliadoras y la segunda, para las situaciones ya explícitas pero todavía incipientes de acoso, en las que las Direcciones de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, impartirá instrucciones concretas para la evitación de la conductas antijurídicas, ordenando cesar en sus acciones a quien considere responsable de las mismas y llegando a la corrección de este tipo de reprobables comportamientos mediante el uso del régimen disciplinario establecido al efecto. Con base a los principios señalados, el presente Protocolo plasma el compromiso y la voluntad de las empresas acogidas a este convenio hacia la eliminación de toda forma de acoso y definen, los tiempos, los procedimientos y las soluciones diseñadas para la consecución de tan loables objetivos.

## 2. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual será de aplicación, sin excepción alguna, a todos los empleados y empleadas que formen parte de las plantillas de las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

## 3. NORMATIVA DE APLICACIÓN

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual establece en su artículo 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. Constituye 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.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, la misma norma jurídica determina en su artículo 48 que:

1. Las empresas acogidas a este convenio, deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Las representaciones del personal de las empresas acogidas a este convenio, deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a las direcciones de las empresas de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el orden social. Concretamente, el artículo 8, apartado 13, considera infracción muy grave del ordenamiento social el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, que considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Concretamente, dispone el artículo 30 de la norma jurídica referenciada que las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

#### 4. DEFINICIONES



A nivel europeo y nacional existe suficiente legislación y jurisprudencia relativa al "principio de igualdad de trato" donde se establecen los siguientes conceptos básicos.

Igualdad de trato, como ausencia de toda discriminación directa o indirecta.

Discriminación directa, como trato menos favorable hacia una persona en relación con otra en situación análoga.

Discriminación indirecta, como desventaja particular a una persona a través de un acto aparentemente neutro.

Y acoso, como cualquier comportamiento o conducta tendente a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona trabajadora, que atenta contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de las empresas, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Dentro de este marco normativo la Ley Orgánica 9/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define:

En su artículo 7:

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

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación por razón de sexo: El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Y En su artículo 8:

Discriminación por causa de embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

## 5. OTRAS DEFINICIONES:

Chantaje sexual: El acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, presentes o en expectativa. Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, estabilidad en el puesto, o que sin serlo puede influir en las direcciones del superior.

Acoso ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Pero hay que tener en cuenta que al afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso son sujetos activos



los compañeros y compañeras de trabajo, tengan o no responsabilidad en el ámbito de la empresa, o los terceros también relacionados.

Además, cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molestos será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género. Todo ello será considerado como una conducta discriminatoria.

Será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad, su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género. (Pero además la Ley de Igualdad recoge otros actos específicos y que se consideran de por sí discriminaciones: se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo; se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad; también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.)

Acoso moral: "toda conducta no deseada que de forma sistemática y por un tiempo prolongado, atente contra la dignidad de cualquier trabajador o trabajadora, creando un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que finalmente acabe abandonando el trabajo."

El Acoso Laboral o Mobbing, se define como toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión de la persona que se ve afectada de las relaciones del resto de la plantilla, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona trabajadora o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de esta persona.

## 6. OBJETO

El objetivo fundamental perseguido con la elaboración e implantación efectiva del presente Protocolo por parte de este Convenio Colectivo, es crear un clima laboral adecuado y de máximo respeto entre todas las personas que forman las plantillas de las entidades mercantiles del ámbito de aplicación de este Convenio, posibilitando el desarrollo personal y profesional de cada una de ellas. Este objetivo forma parte de los principios, de la cultura y de los valores que las empresas acogidas a este convenio



consideran como fundamentales y se vertebrará a través de los procesos de selección y promoción, la formación y los criterios organizativos de los centros de trabajo. El presente Protocolo tiene por objeto, además, servir de cauce, resolución y corrección disciplinaria, en su caso, de los supuestos de acoso que desgraciadamente pudieran ocurrir en el seno de las empresas amparadas en este convenio, sean del tipo que fueren.

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista:

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas o con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas)
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de las mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Personas LGTBI (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales etc...)

## 7. DECÁLOGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas. Conviene señalar que las personas con personal a cargo tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentran bajo su responsabilidad. En este sentido, deberán tener en cuenta que las empresas tienen el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que las personas responsables de equipos o establecimientos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier persona empleada y, en especial, quienes sean responsables de equipo o establecimiento que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo en conocimiento de la/las persona/as responsable/s del Departamento de Recursos Humanos a la mayor brevedad posible.

La finalidad de este decálogo es facilitar al responsable o responsables de equipos y al resto del personal una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del



entorno laboral. Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

1) RESPETO: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a, todas las personas trabajadoras, tanto a quienes se incorporen a la/s plantilla/s como a las que formen parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2) COMUNICACIÓN: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción de la normal comunicación entre las personas de la plantilla. Se velará por la integración de todas las personas durante toda su vida laboral en la/s empresa/s, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna de ellas con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a, una persona trabajadora, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

3) REPUTACIÓN: se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4) DISCRECIÓN EN LA REPRENSIÓN: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o trabajadora o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

5) NO ARBITRARIEDAD: se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la víctima resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquier persona/s de las empresas acogidas a este convenio, se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6) UNIFORMIDAD Y EQUIDAD: la aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada persona trabajadora que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7) PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ÍNDOLE SEXUAL: se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8) REALIZACIÓN DE REGALOS NO DESEADOS: no se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario/a.



9) EVITACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO: se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares, derechos que mayoritariamente disfrutan las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades. También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10) OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN: se velará por que todas las personas en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral. En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción a las personas empleadas que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, hayan solicitado, estén disfrutando o hayan disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### 8. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, quien considere que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente a la persona infractora que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, la persona afectada deberá informar sobre dicho comportamiento a quien sea responsable en esta materia del Departamento de Recursos Humanos. Del mismo modo, si un trabajador o trabajadora tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicada en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento de la persona responsable en esta materia (Departamento de Recursos Humanos), que procederá a iniciar el procedimiento de investigación.

##### Procedimiento de investigación:

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos tanto si la denuncia es verbal o escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento, o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación, de la persona presuntamente acosadora y de la víctima presuntamente acosada, y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, lo más precisa posible, así como de posibles testigos. Deberán dirigirse, a la persona responsable al Departamento de Recursos Humanos.

En ese momento se procederá a la apertura de un expediente de investigación. Tal expediente estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos, y su sustanciación no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.



Una vez recibida la denuncia, la empresa procederá a convocar una comisión instructora compuesta de forma paritaria por personal responsable de RRHH de la empresa y miembros del Comité de empresa si lo hubiere o en su defecto por representantes de los trabajadores y trabajadoras, las personas miembros de dicha comisión deberán ser siempre personas con suficiente independencia y con formación en materia de acoso. Esta comisión procederá a investigar los hechos denunciados y podrá tomar las medidas cautelares que sean necesarias para el resguardo físico y psicológico de las personas implicadas, tales como la separación de espacios físicos o la redistribución de tareas o tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Una vez iniciado el procedimiento se procederá a informar a la persona denunciada.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas, pudiendo estas acudir acompañadas si así lo solicitan por algún miembro de la RLT o algún otro compañero o compañera, y testigos, todo el procedimiento tiene carácter confidencial. Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción, dicha acta deberá ser firmada por las personas instructoras y las personas entrevistadas.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, la comisión instructora emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras pudiendo ir desde una amonestación por escrito, hasta una suspensión temporal o definitiva de la relación laboral.

Corresponderá a las Direcciones de las Empresas o los Departamentos de Recursos Humanos la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por la comisión, mediante la apertura de un expediente disciplinario. La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

Cualquier persona empleada podrá utilizar el procedimiento de denuncia descrito anteriormente de manera confidencial sin temor a represalia alguna.

La presente política prohíbe tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o bien que participe en una investigación.

Se requiere la plena colaboración de las personas a las se les solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política.

Todas las personas intervenientes vendrán obligadas a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas.

## 9. SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad, creada con la participación paritaria de Representantes de las Empresas y de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, se ocupará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad de acoso, vigilar el adecuado funcionamiento del presente protocolo, analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles mejoras.

## 10. POLÍTICA DE MÁXIMA DIVULGACIÓN



Las partes firmantes consideran, de común acuerdo, que resulta absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todas las empresas acogidas a este convenio colectivo, es por lo que, en aras de establecer una política de máxima divulgación, los instrumentos para su general conocimiento serán, entre otros que puedan considerarse oportunos a tal efecto, el envío de Circular a sus Direcciones de Recursos Humanos, y a todos los centros de trabajo de las empresas para su publicación en los tablones de anuncios existentes y la publicación del Protocolo en las Plataformas Intranet de la empresas que tuvieran en la actualidad dicho medio de comunicación."

#### **Artículo 48.- Plan LGTBI**

##### **I. MARCO LEGAL**

##### **II. DISPOSICIONES GENERALES**

1. Compromiso por la Igualdad
2. Ámbito de aplicación
3. Vigencia
4. Definiciones y ejemplos
5. Medidas
6. Política de divulgación
7. Protocolo de acoso

##### **III. ANEXO 1. Compromiso de la Dirección**

##### **IV. ANEXO 2. Modelo de denuncia**

##### **V. ANEXO 3. Compromiso de confidencialidad**

##### **I. MARCO LEGAL**

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.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

##### **II. DISPOSICIONES GENERALES**

###### **1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD**



El objetivo del presente Plan es dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI) en las empresas acogidas al presente convenio colectivo.

Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Las partes firmantes de este Convenio pretenden con este acuerdo, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación (Anexo I). En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan se aplicará a la totalidad de las empresas acogidas al Convenio Colectivo para las Industrias de Comercio de Alimentación de la provincia de Huelva a partir de 50 trabajadores/as, entendiendo por tal a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en todos sus centros de trabajo, incluido el personal proveniente de Empresa de Trabajo Temporal.

## 3. VIGENCIA

El presente Plan LGTBI tendrá la vigencia del propio convenio, a contar desde su aprobación. Sin perjuicio de lo anterior, cada uno de los objetivos podrá ser alcanzado en diferentes momentos, por lo que la entrada en vigor de las distintas medidas, y la duración de estas podrá variar en función de su consecución.

## 4. DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIofobia es 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, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.



• Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

• Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables). El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

## 5. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

### 5.1 Determinación de las partes negociadoras

La Comisión de Igualdad estará integrada en la misma proporción por la representación legal de los trabajadores y la parte empresarial con el fin de aprovechar sus conocimientos, bagaje y experiencia en estos temas.

### 5.2 Medidas

#### • CLAÚSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Visibilizar el compromiso de las empresas acogidas a este Convenio con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización o Planificación:

Difusión del documento firmado de Compromiso por la Igualdad y no discriminación por parte de la empresa (Anexo I).

#### • ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1. Formación a las personas que participan en los procesos de selección y de promoción del personal y/o Planificación:

Durante la vigencia del presente plan.

2. Elaboración de campañas de información y sensibilización a los responsables de sección y/o departamento sobre diversidad sexual y/o Planificación:

Siguiendo la dinámica que opera en las acciones del Plan de Igualdad, incluiremos en cada campaña informativa o formativa un módulo o sección dedicada al acoso LGTBI o se podrán potenciar estas acciones en fechas señaladas del colectivo LGTBI, por ejemplo:

- Día del Orgullo 28J, día de visibilidad trans 31M, etc.

#### • FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

1. Difusión por parte de los responsables entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso y/o Planificación:

En el momento reciban formaciones o actualizaciones al respecto.



2. Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de las empresas sobre el contenido del presente protocolo, que garantice el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira y/o Planificación:

En el momento de su aprobación para toda la plantilla y se incluirá en la documentación que se facilita a los nuevos trabajadores. Figurará además en el área privada al que pueden acceder todos los trabajadores en cualquier momento.

- ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

1. Inclusión del colectivo LGTBI en la Comisión de Igualdad a través de una persona que se preste de forma voluntaria. Esta figura ampliará la visión del resto de los miembros de la comisión y permitirá adaptar las medidas laborales para mejorar las condiciones de trabajo y el clima laboral al colectivo LGTBI y/ o Planificación:

La Comisión de Igualdad trabajará desde la aprobación del presente Protocolo con el objetivo de incluir esta figura en un plazo no superior al año.

2. Habilitar un canal informativo en el que de forma anónima puedan expresarse mejoras, denuncias u otro tipo de comentarios y/ o Planificación:

Se pondrá en marcha desde la aprobación del Protocolo.

- PERMISOS, BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se revisarán los permisos y sanciones recogidas en Convenio para proceder a su ampliación si no atienden a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

### 5.3 Procedimiento

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas. En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de Igualdad, se hará consulta vinculante a los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

## 6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Con el fin de garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado/ a se van a utilizar los siguientes instrumentos de divulgación:

- Publicación del Protocolo dentro del propio Convenio Colectivo y obligación de las empresas de hacerlo público a todos/as sus trabajadores/as y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en las empresas.
- Incorporación del Protocolo al manual de acogida para nuevos trabajadores
- Entrega en mano a todos los empleados en los días posteriores a la aprobación del Protocolo
- Exposición del Protocolo en los tablones de anuncios.



## 7. PROTOCOLO DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Definición, ámbito de aplicación y vigencia Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral.

También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

El protocolo de prevención y actuación por situación de acoso a las personas LGTBI tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar y solventar dicha situación, procurando en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas. Está dirigido a todos/as los/as trabajadores/as acogidos/as al Convenio Provincial de Comercio de Alimentación, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar donde desempeñen su trabajo, incluido el personal proveniente de Empresa de Trabajo Temporal.

El protocolo tiene una vigencia indefinida, sin que esto sea óbice a las revisiones periódicas o mejoras que se consideren.

- Responsabilidades:

La Comisión de Igualdad de las empresas es la responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real. También debe velar por que se cubra la formación necesaria para garantizar una correcta implantación.

La Comisión de igualdad se encuentra en parte constituida por representantes legales de los trabajadores, así como por el responsable de Recursos Humanos, dotando así a estas partes la relevancia necesaria.

- Procedimiento de actuación:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar denuncia verbal o escrita (Anexo II) por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de los/as trabajadores/as o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, y será dirigida al responsable de Recursos Humanos de la empresa.

El responsable de RRHH, en un plazo máximo de 3 días, convocará a la Comisión de Igualdad y expondrá la situación garantizando en todo momento la



confidencialidad y los datos personales de las personas implicadas. En este momento comienza el procedimiento informal, garantizando un tratamiento serio, confidencial y diligente.

- Procedimiento informal:

El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación. Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

La Comisión de Igualdad, nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente.

En un plazo máximo de 7 días desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la finalidad o no del desarrollo, y en consecuencia proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes.

En el caso de no encontrar una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

- Procedimiento formal:

Este procedimiento comienza cuando los procedimientos informales (traslado al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta) no son suficientes para la resolución del conflicto.

En este caso la Comisión de igualdad, activa en un plazo no superior a 3 días una fase instructora, con el nombramiento de un instructor/a, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren relevantes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y cualquier otra persona que se considere puede aportar información relevante.

La víctima si así lo desea solo tratará con el instructor/a.

En cualquier momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes. La figura instructora debe tener la capacidad y formación conveniente, y garantizar la imparcialidad y objetividad necesaria, por lo que no es preciso que sea miembro de la Comisión de Igualdad.

La comisión en este caso podría reforzarse con personal externo cualificado a tales efectos. Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna. Esta fase finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, en un plazo máximo de 20 días, que sirva para la adopción de la decisión final. Esta decisión deberá ser puesta en conocimiento de las partes intervenientes.



- Cuando la persona denunciante es trabajadora y la persona denunciada es un cliente/proveedor de la empresa ante la denuncia formal, el procedimiento a seguir será el siguiente:

1. Se analizará internamente dicha situación y las medidas pertinentes provisionales a adoptar, por parte de la Comisión de Igualdad, y se nombrará una figura instructora.

Se valorará lo siguiente:

A. Comunicación y traslado de la denuncia a la empresa de la persona denunciada.

B. La separación física de las personas intervenientes.

C. La posibilidad de que la persona denunciada deje de prestar servicios para la empresa.

D. Otro tipo de medidas adicionales.

2. En el caso de que sea pertinente trasladar la denuncia a la empresa de la persona denunciada, se procederá a enviar dicha denuncia, solicitando que procedan a la investigación pertinente para el esclarecimiento de los hechos, poniendo a su disposición el contacto de la persona denunciante. Para esto último, será imprescindible contar con la autorización previa por parte de la misma.

3. Se solicitará a la entidad empleadora de la persona denunciada que informe a la empresa de la conclusión del expediente de investigación, la cual podrá proponer, en su caso, la conveniencia de adoptar alguna medida adicional derivada de este expediente.

4. La empresa podrá decidir rescindir el contrato, si lo hubiera, con la Entidad empleadora de la persona denunciada, cuando considere que la misma ha actuado de mala fe o de manera no diligente y responsable en el procedimiento aquí descrito. La persona denunciante, si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por la figura instructora, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

La persona responsable del Canal de Denuncia de la Empresa será informada de la finalización de las actuaciones. Seguimiento La Comisión de Igualdad se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad de la empresa.

- Principios que rigen los procedimientos de Instrucción:

El derecho al honor de las personas será una de las máximas de actuación para todos los intervenientes en los procedimientos contemplados en el presente protocolo.

Por este motivo en todos los procedimientos se garantiza la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas, así como la confidencialidad de la información recibida.



Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto del anonimato, la confidencialidad y la no represalia, y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.

Todas las personas implicadas en la instrucción del procedimiento firmarán el compromiso de confidencialidad detallado en el Anexo III.

Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

La apertura del procedimiento no limita a la víctima a emprender otras acciones externas a la empresa, y en tal caso, la Comisión de Igualdad apoyará a la víctima.

- Tipificación de faltas y sanciones:

Se basará en lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI para tipificar y sancionar las acciones que se produzcan en las empresas.

### III. ANEXO 1

Compromiso de la Dirección de las Empresas acogidas al presente Convenio Colectivo:

Hacer público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

De acuerdo con este compromiso, las Empresas declaran que las actitudes de acoso o discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se comprometen a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso.
- Establecer un procedimiento para recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran recibirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.



▪ Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud. Para la consecución efectiva de este compromiso, se fomentará acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

▪ Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo. Se formará asimismo a una o varias personas en la instrucción de expedientes de acoso.

▪ Difusión: se distribuirá entre todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso.

▪ Evaluación y seguimiento: Con carácter periódico se evaluará la efectividad del protocolo de prevención y acoso. Los mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo;

- Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito. En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas que se produzcan en este sentido, se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización representada por el Comité de Empresa y la Comisión de Igualdad.

#### IV. ANEXO 2

##### Modelo de denuncia formal por acoso

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE (persona agraviada o terceros con aportación de indicios suficientes) Nombre y apellidos: NIF: Telf. de contacto: E-mail: Categoría profesional: Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Exposición cronológica de los hechos, personas implicadas, tipo de conducta o soluciones adoptadas para finalizar con la situación expuesta, etc.) En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN  
Nombre y apellidos: Telf. de contacto: E-mail: Categoría profesional: Puesto de trabajo:  
Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

#### V. ANEXO 3

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso Don / Doña, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de la Empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso por orientación sexual o identidad de género que pudieran producirse, se



compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso por orientación sexual o identidad de género.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento. Asimismo, declaro que he sido informado por la Empresa de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

## CLÁUSULA ADICIONAL

### RECOMENDACIONES DE LA CEA, CC.OO Y U.G.T. DE ANDALUCÍA A INSTANCIAS DE LA MESA DE TRABAJO CONSTITUIDA EN EL SEÑO DEL C.A.R.L.

**UNICA.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos e Individuales Laborales en Andalucía**

Los/as trabajadores/as y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones: licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

Ambas partes se comprometen de cara al futuro a iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia del convenio colectivo.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### PRIMERA

Las empresas procederán a reclasificar a los/as trabajadores/as, de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación previsto en el nuevo Convenio Colectivo.

Para llevar a cabo esta reclasificación se operará de la siguiente manera:

- a. Los/as trabajadores/as con carácter general pasarán a los nuevos grupos de acuerdo con la nueva tabla de equivalencia que aparece en el artículo 10 del presente Convenio.



Dicha tabla carece de valor a otros efectos que no sean el de servir sólo de guía en el proceso de reclasificación a realizar por una sola vez.

**b.** De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

En el caso de discrepancia entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as, las partes someterán su diferencia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

**c.** Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existiera discrepancias en orden a su actividad para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

Aquellos/as trabajadores/as que percibían en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el artículo 18 del presente Convenio, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el Salario Base. Este complemento tendrá los mismos aumentos que el Salario Base.

## DISPOSICIONES FINALES

### PRIMERA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

