

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2025-2378

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0111/2025

Código de Convenio: 14000025011981

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba (2025-2028), aprobado el día 2 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

A C U E R D A

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 4 de julio de 2025.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): D8B3 597D A319 F17C 6FAB Fecha Firma: 15-07-2025 08:26:41
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



D8B3597DA319F17C6FAB

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DE CÓRDOBA 2025-2028

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes firmantes

Este Convenio Colectivo se pacta de una parte entre la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba) y la Asociación Nacional de Comercio Textil, Complementos y Piel (Acotex) y de otra el Sindicato Provincial de Córdoba de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y el Sindicato Provincial de Córdoba de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la Provincia de Córdoba, aun cuando las empresas titulares de los mismos tengan su domicilio social fuera de ésta.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas al comercio de manera exclusiva, principal o predominante, al por mayor o al por menor, con establecimiento mercantil permanente y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque tengan un proceso previo de preparación, selección, clasificación, envasado y etiquetado para su posterior venta del producto, siempre que sea venta directa con independencia del canal que se utilice (directa, telefónica, internet...).

A título orientativo forman parte del ámbito funcional de este convenio los siguientes CNAE's: 4511, 4519, 4531, 4532, 4540, 4621, 4624, 4631, 4632, 4633, 4634, 4635, 4636, 4637, 4638, 4639, 4641, 4642, 4643, 4644, 4647, 4648, 4649, 4651, 4652, 4661, 4662, 4663, 4664, 4665, 4666, 4669, 4672, 4673, 4674, 4676, 4677, 4690, 4711, 4719, 4721, 4722, 4723, 4724, 4725, 4726, 4729, 4741, 4742, 4743, 4751, 4752, 4753, 4754, 4759, 4761, 4763, 4764, 4765, 4771, 4772, 4774, 4775, 4777, 4778, 4779, 4781.

Artículo 4. Ámbito personal

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial. Quedan excluidos expresamente del mismo, el personal de alta dirección cuya relación laboral es-



pecial se regula en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

5. Ámbito temporal, vigencia y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028, sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2025.

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Caso de producirse su denuncia, las partes acuerdan que el convenio siga íntegramente en vigor hasta la firma del siguiente. Si no media denuncia, el presente Convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación

Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, siempre que sea por similar concepto, cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

Artículo 7. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegará a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de arbitraje establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales a realizar de lunes a sábados.

En el supuesto de jornada partida y salvo pacto en contrario, existirá un descanso mínimo de dos horas y treinta minutos, siempre que se respete la duración máxima de la jornada diaria.



El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su centro de trabajo.

El personal que realice jornada laboral los sábados por la tarde, con carácter general disfrutarán un descanso de dos días, incluido el domingo, que podrán ser continuados o rotativos o acumulando las horas de más a días de vacaciones y sin que dicho descanso en ningún caso pueda suponer ni disminución ni aumento de la jornada pactada.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será de 4 horas en jornada matinal. Las horas que se dejen de trabajar durante los mencionados días serán compensadas con la prolongación de la jornada de trabajo, en una hora durante dos días que fijará la Comisión Paritaria del Convenio, excepto en el sector de la alimentación.

Para el personal que con carácter habitual su jornada no comprendiera el sábado por la tarde, y en el supuesto de que pudiese coincidir los días 24 y 31 de diciembre en sábado, o domingo apertura, las partes acuerdan conceder un día adicional de vacaciones para compensar dicho día.

Semana Santa: Los días lunes, martes y miércoles, se efectuará jornada ordinaria, siendo festivos Jueves, Viernes y Sábado Santo.

No obstante, las empresas podrán realizar una apertura de cuatro horas continuadas en la mañana del Sábado Santo, siempre tomando en consideración la voluntariedad del personal para trabajar en esta jornada. El trabajador decidirá cuándo le serán devueltas las 4 horas trabajadas el Sábado Santo.

En aquellas empresas con acuerdos sobre festivos, estos serán respetados.

Feria Capital y Provincia: Durante la semana completa de la Feria de Mayo se hará jornada laboral matinal de 4 horas de lunes a viernes y de 3 horas en jornada matinal el sábado.

No obstante, lo anterior se podrá establecer la realización de jornada normal de trabajo en mañana y tarde los lunes y martes a razón de 7 horas diarias, limitándose el horario de mañana a los días miércoles, jueves y viernes a razón de 3 horas diarias, no realizándose jornada de ningún tipo el sábado.

Los días mencionados serán fijados por la Comisión Paritaria del Convenio en base a la certificación que a tal efecto expida el Excmo. Ayuntamiento.

Si por la duración de la feria no fuera posible el disfrute de las tardes referidas dentro del período oficial de la misma, se compensará el tiempo acortado de feria, con una hora y media en proporción por cada hora trabajada durante las indicadas tardes.

Artículo 10. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 28 días laborables de vacaciones retribuidas, contándose a tal efecto como laborables los sábados.



Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores o, en caso de no existir éstos, entre los trabajadores y la empresa, durante los dos primeros meses de cada año, sin respetar el orden de antigüedad y serán abonadas a razón de salario base convenio más antigüedad. Al menos la mitad de dichas vacaciones deberá estar comprendida dentro del período de vacaciones escolares.

En caso de Incapacidad Temporal que imposibilite al trabajador a disfrutarlas total o parcialmente, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores .

Artículo 11. Licencias o permisos retribuidos

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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 y cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad Cuando por tales motivos el trabajador/a se desplace fuera de la provincia, el plazo será de dos días más.

Salvo en el supuesto del fallecimiento, este permiso se podrá disfrutar en tanto persista el hecho causante, en días consecutivos o de forma discontinua.

c) Por siete días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo se desplace fuera de la provincia, el plazo será de dos días más.

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

e) 3 días naturales por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, que habrá de justificarse por el facultativo, cuando precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo.

g) 1 día de asuntos propios, sin necesidad de justificación, que habrá de solicitarse con al menos 10 días de antelación. No podrá coincidir con Semana Santa, Feria ni Navidad (se considera periodo de Navidad el comprendido entre 24/12 y el 6/1, ambos inclusive), y tampoco podrá coincidir en el disfrute de los referidos días de asuntos propios más del 33% de la plantilla del departamento o sección de que se trate. Para disfrutar de este permiso, el solicitante deberá acreditar como mínimo seis meses de antigüedad en la empresa.



h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo y que los mismos tengan lugar en el ámbito geográfico de este convenio. Por el tiempo indispensable para los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres cuando éste sea en día laborable. Cuando por tal motivo se desplace fuera de la provincia, el plazo será de 1 día más.

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

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán los derechos regulados en el artículo 43 del presente Convenio.

l) Para acompañamiento de hijos menores de edad o dependientes y ascendientes dependientes, siempre que así se acredite, cuando precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo por el tiempo indispensable y con un máximo de 12 horas anuales, y tendrá que ser justificado por el facultativo.

m) Para la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras cuando éstas cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

n) Hasta 4 días por imposibilidad de desplazarse al centro de trabajo (según las recomendaciones de las autoridades o por la limitación de cualquier tipo de transporte público o privado) de transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo o de desarrollar la actividad laboral con normalidad por problemas de corte de suministro o conectividad o por no poder acceder al puesto de trabajo así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

ñ) 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 equivalentes a 4 días al año aportando acreditación del motivo de la ausencia.

Artículo 12. Permisos no retribuidos

a) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho, desde la finalización del permiso retribuido y hasta el tiempo que determine el facultativo.



b) En los casos de adopción, guarda con fines adoptivos o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, cuando éstos se realicen fuera del ámbito geográfico de este Convenio.

Tabla de Parentescos (Consanguinidad y Afinidad):

Parientes de primer grado: padre, madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.

Parientes de segundo grado: abuelo/a, nieto/a, hermano/a, cuñado/a, marido o mujer del hermano/a del cónyuge, abuelos del cónyuge.

Artículo 13. Excedencias

A) Voluntaria:

El personal con una antigüedad en la Empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años teniendo, en todo caso, derecho a que se le reserve el puesto de trabajo durante el tiempo que dure la excedencia incorporándose automáticamente al término de la misma a su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que detentaba con anterioridad a la excedencia y en éste con el solo requisito de comunicar por escrito a la Empresa, su propósito de incorporarse a la misma, con 30 días como mínimo de antelación a la finalización de dicha excedencia. En ningún caso se tiene derecho a la excedencia cuando se mantenga con la empresa un contrato de duración determinado. Para acogerse el trabajador a otra excedencia voluntaria, deberá cubrir en la Empresa un nuevo período, de al menos dos años de servicio efectivo en la misma. Se faculta a las empresas para contratar al personal en régimen de interino, para ocupar la vacante producida por la excedencia.

B) Para el cuidado de hijos y familiares:

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

C) Excedencia por violencia de género o para víctimas del terrorismo:

Las víctimas de violencia de género o que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la empresa. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación.



D) Excedencia pactada:

En el resto de cuestiones sobre excedencias se estará a lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres. En todo caso, si existe acuerdo, formalizado por escrito, entre la empresa y la persona solicitante de la excedencia voluntaria, se podrá modificar tanto el plazo de duración de la excedencia como el tiempo que ha de transcurrir desde el final de una anterior excedencia para solicitar otra nueva. Una vez entregada la solicitud de excedencia voluntaria pactada se abrirá un plazo de negociación de 15 días para facilitar a la persona trabajadora el acceso a dicha excedencia.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 14. Salario Convenio

Para el año 2025, se acuerda un incremento salarial del 2,9% sobre la tabla salarial de 2024, se adjunta como Anexo I.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 2,9%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Para el año 2026, se acuerda un incremento salarial del 3,2% sobre la tabla salarial de 2025.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3,2%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2027.

Los atrasos que se pudieran haber generado a la fecha de la publicación del presente Convenio se abonarán en los treinta días siguientes de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Comisión negociadora se reunirá durante el último cuatrimestre del año 2026 para negociar los incrementos salariales de los años 2027 y 2028. En caso de no llegarse a un acuerdo en este plazo se acudirá a la mediación del SERCLA.

Artículo 15. Antigüedad

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio cobrarán en concepto de antigüedad los porcentajes que a continuación se indican, calculándose éstos sobre el Salario Base:

DESDE MES	HASTA MES	%
0	24	0.0
25	48	3.00
49	60	5.00



61	72	7.00
73	Adelante	9.00

Las personas trabajadoras que perciban un porcentaje o importe superior al que resultara de aplicar la tabla anterior, mantendrán dicha diferencia como un complemento personal de antigüedad, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto.

Artículo 16. Gratificaciones Extraordinarias

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio tres gratificaciones extraordinarias consistentes en:

Paga Extra de Julio: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera.

El periodo de devengo será del 1 de julio al 30 de junio, y se abonará el 15 de julio.

Paga Extra de Diciembre: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará el 15 de diciembre.

Paga Extra de Marzo: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará el 15 de marzo.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año, salvo negativa expresa del trabajador.

Quienes ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 17. Premios por permanencia en la empresa

Al personal que alcance en su empresa los 20 o 35 años de antigüedad, les será abonada la cantidad equivalente a media paga y una paga respectivamente, del Salario Base Convenio, esto es, sin inclusión de complementos salariales ni prorrateos de extraordinarias.

Todo el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan cumplidos los referidos años de servicio en la empresa y no hayan recibido los citados premios se les abonará el que corresponda a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 18. Dietas y kilometraje

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá al día y en concepto de dieta completa sin pernoctar la cantidad expresada en el correspondiente anexo, así como la dieta completa pernoctando. En los casos de sólo media dieta se abonará la cantidad que igualmente y en cómputo diario se expresa en el anexo correspondiente. No devengará dieta de ninguna clase el personal que realice desplazamientos dentro de la media jornada laboral, se faculta a empresas y trabajadores para establecer las dietas correspondientes con la justificación de los gastos realizados. El importe a percibir por el trabajador que ponga su vehículo



en los desplazamientos será el que se recoge en la siguiente tabla, aumentado en 0,02 euros por kilómetro y acompañante sin contar el conductor.

AÑO	EUROS/KM
2025	0,41

El personal que habitualmente cobra comisión por ventas y dietas pactará éstas con la empresa. El importe a percibir por kilómetro cuando el vehículo que utilice sea propiedad particular del trabajador, se convalidará de común acuerdo entre éste y la empresa.

Artículo 19. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral, las cuales se abonarán mensualmente con un incremento mínimo del 50% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se abonarán mensualmente.

En todo caso, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria. Esta compensación se realizará en un periodo máximo de dos meses, prioritariamente por días completos de descanso.

Salario anual [(Base + Antigüedad + Pluses fijos) x 15 pagas]

Valor de hora ordinaria =

Jornada Anual (1.784 horas)

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Las horas realizadas con motivo de eventos especiales del tipo "Black Friday", "CiberMonday", "Shopping Night", Ferias, Rebajas o similares, que se desarrolle fuera del horario de apertura habitual del centro de trabajo, serán voluntarias y tendrán la consideración de horas extras.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

Artículo 20. Comisiones por ventas

En las empresas que se vinieran percibiendo comisiones por ventas, se respetarán las condiciones y cuantías que ya vinieran percibiendo los trabajadores, al margen de lo establecido en el propio Convenio en materia salarial.



Todos los trabajadores que tengan la categoría de Oficial Administrativo y que no perciban ningún tipo de incentivos, percibirán a partir de cuatro años en esta categoría un 5% sobre el Salario Base Convenio.

CAPÍTULO IV

Contratación de trabajadores y finiquitos

Artículo 21. Periodo de prueba

Salvo lo especialmente regulado en relación a ciertas modalidades de contratación, el periodo de prueba se establece en:

Contratos temporales: Personal no cualificado: 10 días. Cualificados/as y administrativos/as: 15 días. Titulados/as: 45 días.

Contratos indefinidos: Personal no cualificado: 20 días. Cualificados/as y administrativos/as: 30 días. Titulados/as: 45 días.

Artículo 22. Contratos indefinidos

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser el que se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en la Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Se reconoce derecho preferente a ocupar plazas como trabajadores fijos, a favor de quienes estén desempeñando funciones de empleado temporal.

Artículo 23. Contrato por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos de contrato fijo-discontinuo.

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



Artículo 24. Contratos formativos

Estos contratos se regirán por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 25. Contrato a tiempo parcial

Los contratos a tiempo parcial se regularán por la correspondiente legislación, con la única excepción de que en el supuesto de que la jornada diaria pactada fuera igual o inferior a cuatro horas, la misma se realizará de forma continuada, quedando exceptuados de este requisito aquellos contratos de trabajo que se realicen con el personal de limpieza.

Copia de los contratos le serán facilitados al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si los hubiere.

En caso de que estos contratos sobrepasen durante dos años consecutivos la jornada anual pactada en el contrato inicial como jornada ordinaria, utilizando horas complementarias o incrementos temporales de horas de contrato, se consolidará para el siguiente año el 50% de la media de horas utilizadas por ambos conceptos en estos dos años.

Las horas complementarias pactadas podrán llegar al 60% de las horas del contrato y las horas complementarias voluntarias podrán llegar al 30% de las horas del contrato.

Artículo 26. Contratación de personas con discapacidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que, de entre ellos, al menos el 3 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

Artículo 27. Uniformidad

Las empresas que exijan a las personas trabajadoras uniforme, facilitarán a las mismas al menos dos al año.

El calzado no constituye parte de la uniformidad salvo que sea EPI o que la empresa exija un tipo determinado de calzado.

Artículo 28. Finiquito

Todos los recibos de finiquitos deberán de especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al personal, los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión, si los hubiere.

Todos los recibos de finiquito deberán contener la firma de un representante sindical de los trabajadores, entendiéndose por estos, miembros de Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Delegados/as de Personal donde los hubiere. La falta de la firma del/la representante sindical privará al documento de su carácter de finiquito, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades correspondientes.



La empresa entregará copia del recibo de finiquito a petición del trabajador con carácter previo a su cese para el asesoramiento oportuno antes de proceder a su firma.

Artículo 29. Resolución unilateral del contrato

El personal comprendido en el presente Convenio, que lleve más de 12 meses de relación laboral y que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una Empresa, habrá de comunicarlo a la empresa, con al menos, quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador, de la anterior obligación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

Si el contrato de trabajo es eventual de un año o más de duración, la empresa se obliga a preavisar al trabajador con al menos 15 días de antelación, la falta del preaviso anterior llevará aparejado el abono de una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar al trabajador.

Artículo 30. Ascensos

Los ascensos del personal, cuando haya vacante que precise cubrirse, de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

- El Ayudante de Dependiente/a se proveerá entre Aprendices y Empaquetadores.
- Los/as Dependientes/as Mayores y Jefes/as de Grupo y Almacén se designarán entre los Dependientes/as.
- Las plazas de Capataz y Mozo/a especializado/a se proveerán por la Empresa entre los Mozos/as especializados/as y Mozos/as, respectivamente.

Las personas trabajadoras de las categorías de Auxiliar de Caja y Mozo, tras alcanzar una antigüedad de cinco años tendrán derecho a ascender a las categorías de Cajero o Mozo especializado respectivamente, siempre que superen una prueba objetiva de capacidad.

El contenido de dicha prueba será consensuado con los representantes legales de los trabajadores y su resultado y calificación podrá ser consultado por las personas interesadas y por los representantes legales de los trabajadores.

En caso de inexistencia de RLPT, la empresa planteará a la Comisión Paritaria el diseño de una prueba que sirva para evaluar la capacidad tanto de una función como de la otra. Si no hubiese acuerdo entre empresa y RLPT en cuanto al contenido de la prueba cualquiera de las dos partes podrá solicitar a la Comisión Paritaria el diseño de la prueba.



CAPÍTULO V

Clasificación profesional y movilidad funcional

Artículo 31. Categorías, disposiciones generales

Las clasificaciones del personal de este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento que exista en una Empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad.

Se acuerda la creación de una comisión de estudio sobre las categorías profesionales, cuya constitución tendrá lugar el 1 de enero de 2026 y cuya labor finalizará el 30 de junio de 2026. Dicha comisión tendrá por objeto analizar la estructura actual de categorías, con el fin de identificar aquellas que se encuentren desactualizadas, que no reflejen adecuadamente la realidad del sector. Es voluntad de la comisión concluir con acuerdo sobre este punto.

Artículo 32. Clasificación general

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares. V. Personal subalterno.

Artículo 33. Personal Técnico Titulado

a) Titulados/ Tituladas de grado superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

b) Titulados/ Tituladas de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.



Artículo 34. Personal Mercantil Técnico no Titulado y Personal Mercantil propiamente dicho

a) Técnicos/as no titulados/as:

1. Director/Directora: Quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

2. Jefe/a de División: Quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

3. Jefe/a de Personal: Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

4. Jefe/a de Compras: Es quién realiza de modo permanente, bien los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

5. Jefe/a de Ventas: Es quién tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realiza, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

6. Encargado/ Encargada General: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

7. Jefe/a de Sucursal, Encargado/a de establecimiento y Segundo jefe/a de sucursal: Es quien está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa. Se incluirá en esta categoría al encargado/a de establecimiento, en los comercios de alimentación en régimen de autoservicio, con más de seis empleados/as. El segundo jefe/a auxilia al jefe/a en sus funciones y lo sustituye en sus ausencias.

8. Jefe/a de Supermercado: Es el trabajador/a que está al frente de un establecimiento, ejerciendo por delegación, funciones propias de la Empresa.

9. Jefe/a de Almacén: Es quién está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

10. Jefe/a de Grupo: Es quién está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

11. Jefe/a de Sección Mercantil: Es quién está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que



deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías. En esta categoría profesional se considerará al Jefe de Almacén en supermercados y autoservicios de alimentación.

12. Segundo/a Encargado/a de sucursal o establecimiento: Quién está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc. El segundo encargado/a auxilia al encargado/a en sus funciones y lo sustituye en sus ausencias.

13. Vendedor/vendedora, comprador/a y subastador/a: Es quién a las órdenes de un mayorista de carne, pescado o fruta, etc., y con conocimientos de las calidades y clase de los artículos, lleva a cabo la subasta de éstos.

14. Intérprete: Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

b) Personal Mercantil propiamente dicho:

1. Viajante/a. Es quién, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

2. Corredor/a de plaza. Es el empleado/a de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o en casa particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

3. Dependiente. Es el empleado/a encargado/a de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar el público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

En esta categoría se incluirá el Dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios. Se comprenderán expresamente en esta categoría:

- El Cortador de los establecimientos de venta de pescados o carnes, siempre que tengan asignada exclusivamente la misión de despiece, de cortar y vender y no desempeñe habitualmente la de realizar compras a los mayoristas.

- El Ayudante de vendedor en los mercados centrales de carne, pescado o fruta, que tiene por misión auxiliar a los Vendedores y sustituirlos en sus ausencias.

- El Madurador de plátanos, que, con los debidos conocimientos de las calidades y condiciones del fruto y de la forma de llevar a cabo su maduración, la realiza y dirige, sirviendo además los pedidos que hacen los detallistas.



En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes habrá un Dependiente Mayor, designado por la Empresa entre los dependientes que excedan de dicha edad. Si por el número de ellos correspondiere haber más de un Dependiente Mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 a más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos Dependientes mayores y se despreciará la fracción si fuese menor de 0,50.

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus Jefes respectivos, salvo que en cada una de ellas haya más de cuatro Dependientes en cuyo supuesto se aplicará lo que se dispone en el párrafo precedente.

4. Ayudante/a. Es el empleado/a que, auxilia a los Dependientes/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. Si con carácter permanente el ayudante/a realiza funciones específicas del dependiente, se podrá reconocer esta categoría. Tendrá consideración con carácter permanente aquel trabajador/a que tenga un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 35. Personal Administrativo Técnico no Titulado y Personal Administrativo propiamente dicho

a) Personal Administrativo no Titulado:

1. Director/a. Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

2. Jefe/a de División. Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

3. Jefe/a Administrativo. Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

4. Secretario/a. Es el/la Taquimecanógrafo/a que, a las órdenes inmediatas de un director/a, Jefe/a de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

5. Contable. Se asimila, a efectos económicos, a la categoría de Jefe administrativo al Jefe/a de contabilidad de la clase de Empresa del apartado c) de este artículo.

6. Jefe/a de Sección Administrativa. Es quien lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los Contables y Cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.



b) Personal Administrativo.

1. Contable, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero: Se incluyen en esta categoría los/as Contables y Cajeros/as no comprendidos en las anteriores, así como al Taquimecanógrafo/a en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

2. Oficial Administrativo/Oficial Administrativa: Es quien, en su sesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc. Se considerarán incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos/as que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

3. Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa: Es quién, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales/as y Jefes/as en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los Taquimecanógrafo/as que, sin llegar a la velocidad exigida para los Oficiales/as, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto traduciéndolas en seis.

En determinados sectores, puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

4. Auxiliar de Caja: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Artículo 36. Clasificación del personal de servicio y actividades auxiliares

a) Jefe/a de Sección de Servicios. Es quién lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad sobre los empleados a sus órdenes.

b) Dibujante. Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

c) Escaparatista. Es quién tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

d) Ayudante de Montaje. Es el empleado/a mayor de dieciocho años que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomiendan relativas a dicha actividad.

e) Delineante/a. Es el técnico/a que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

f) Visitador/a. Es quien, por cuenta de la Empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas. g) Rotulista. Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar, para una sola Empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.



h) Cortador/a. Es el encargado/a del corte de prendas a medida o en serie, bien sean de caballero, señora o niño, pudiendo intervenir en las ventas.

i) Ayudante de cortador. Es el empleado/a mayor de dieciocho años que actúa bajo la dirección del Cortador, efectuando el corte de prendas en serie y conforme a patrones proporcionados por el mismo Cortador.

j) Jefe/a de Taller. Es el productor/a que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la Empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo, debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

k) Profesionales de Oficio. Se incluyen en este epígrafe los trabajadores/as que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primera, Oficial segunda y Oficial tercera o Ayudante/a. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros/as, Barnizadores/as, Electricistas, Mecánicos/as, Pintores/as, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento, comprendiéndose como Ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los Conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán Oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

l) Capataz. Es quien, al frente de los Mozos/as y Mozos/as especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

m) Mozo/a Especializado/a. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos.

Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

n) Ascensorista. Es el empleado/a mayor de dieciocho años encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.



o) Telefonista. Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

p) Mozo. Es quién efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

q) Empaquetador/a. Es el trabajador/a dedicado/a a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

t) Envasador/. Reponedor/. Marcador/a. Es quién realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos alimenticios y auxilia al Encargado en la colocación de artículos en los anaquelos o estanterías, su reposición y marcado, informando al Encargado de cualquier anormalidad observada en cuanto a vigilancia del mismo.

u) Conductor Oficial de 1. Es quien conduce un vehículo de más de 3.500 kg de PMA sin ayudante para la carga, descarga o entrega de las mercancías y estando en posesión de las autorizaciones administrativas.

v) Conductor/Repartidor/. Es quién por la índole de su trabajo, conduce un vehículo sin ayudante para la carga, descarga y entrega de las mercancías.

Artículo 37. Personal subalterno

a) Conserje. Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

b) Cobrador/a. Es el empleado/a mayor de veintiún años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

c) Vigilante/a o Sereno. Es quién tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna y nocturna dentro o fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.

d) Ordenanza. Es el empleado/a mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

e) Portero/a. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

f) Personal de Limpieza. Es el/la que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.



CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 38. Incapacidad Temporal (IT)

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en este convenio, en caso de incapacidad temporal, además de los beneficios otorgados por la Seguridad Social, se observarán las normas siguientes:

1) En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, desde el primer día hasta el límite de 18 meses.

2) Se aplicará el mismo régimen del punto anterior en los casos de incapacidad temporal provocada por embarazos, violencia género, enfermedades crónicas, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización. En estos supuestos el abono del complemento se realizará desde el hecho causante hasta la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, con el límite de 18 meses.

3) En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones salariales, hasta el límite de doce meses.

4) En caso de segunda baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa abonará el 75% del complemento.

5) Para la tercera baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa abonará el 50% del complemento.

6) Para la cuarta y sucesivas bajas dentro del año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa no abonará complemento alguno.

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve durante dos años la misma plaza que desempeñaba antes de ser baja por enfermedad, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la Ley de Seguridad Social.

Alcanzado este límite de dos años, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad con los derechos señalados en el presente artículo.



Artículo 39. Excedencia en caso de agotamiento de la incapacidad temporal

Los enfermos/as serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses o dos años, en el caso de prórroga, por asistencia sanitaria de la Seguridad Social hasta su declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, sin que tal situación suponga carga alguna para la Empresa. Las empresas de más de cien empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificado de Incapacidad Parcial o Permanente Total para la profesión habitual un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la Empresa.

Artículo 40. Reconocimientos médicos

Los reconocimientos médicos generales serán voluntarios para el trabajador/a, realizándose una vez al año y con carácter individualizado según cada puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, tengan el carácter de obligatorio.

Artículo 41. Indemnización por cese

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que cesen en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de quince años, tendrán derecho a percibir, a partir de las edades indicadas, una indemnización por una sola vez cuya cuantía, sea cual fuere su categoría, será según la siguiente escala:

Cese a los 60 años, 6 mensualidades de su salario último.

Cese a los 61 años, 5 mensualidades de su salario último.

Cese a los 62 años, 4 mensualidades de su salario último.

Cese a los 63 años, 3 mensualidades de su salario último.

Cese a los 64 años, 2 mensualidades de su salario último.

Dichas indemnizaciones se abonarán siempre y cuando se produzca el cese exclusivamente a las edades señaladas, y serán calculadas por el salario base y antigüedad consolidada, si procediere.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido procedente, invalidez o cese voluntario diferente a la jubilación.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna.

Artículo 42. Póliza de seguros

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un Seguro Colectivo de Accidente, en virtud del cual, aquel trabajador/a que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no la-



boral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá él/ella o sus derecho habientes la cantidad 48.855,04 para 2025.

CAPÍTULO VII

Políticas sociales

Artículo 43. Protección a la maternidad

En caso de embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservarle su puesto de trabajo. Durante el embarazo ninguna trabajadora podrá ser despedida por este motivo. A partir del tercer mes de embarazo, la trabajadora deberá tener una ocupación acorde con su estado y que pueda desarrollar sentada, percibiendo todos los emolumentos habituales, incluso la media de la comisión del anterior semestre si tiene establecido este régimen de incentivos.

Finalizado el período de gestación, será integrada al puesto de trabajo. La trabajadora con un hijo lactante tendrá opción a modificar su horario durante el primer año desde su incorporación al centro de trabajo.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.
- b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- c) Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:
 1. Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.
 2. El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la trabajadora va a acumular.
 3. El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia, contando esos días uno a uno de aquellas jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto de no haber optado por esta acumulación.



Las madres o padres con hijos/as a cargo, tanto naturales como de adopción, menores de doce años, o familiar con discapacidad física o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida y que esté a su cargo, tendrá derecho a una reducción de jornada laboral entre un octavo y la mitad, con disminución salarial correspondiente en el mismo porcentaje, eligiendo concreción horaria.

Artículo 44. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

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

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 45. Planes de igualdad y protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual

Para el desarrollo en el sector de lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se estará a lo previsto en la normativa sobre la materia.



Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto de tipo sexual como por razón de sexo.

Siguiendo con este compromiso, aquellas empresas con más de 50 trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad según se recoge en el Capítulo III de la Ley de Igualdad 3/2007, con medidas específicas, entre otras, para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido en el artículo 48 de dicha Ley, el cual se transcribe literalmente:

1. Las empresas 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 los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán 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 la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de Planes de igualdad y Protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual en el trabajo.

Artículo 46º. Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación efectiva de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, se establece en el presente convenio la obligación por parte de las empresas de la realización, conforme a lo contenido en este artículo, de un "Programa o Plan anual de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales".



Este Programa de actividades de las empresas se podrá desarrollar a través de las siguientes vías:

- a) Asociativamente y de forma colectiva a través de la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba) y de la Asociación Empresarial de Comercio Textil, Complementos y Piel (Acotex).
- b) Individualmente por las empresas, bien de forma directa bien recurriendo a operadores externos en formación y consultoría suficientemente acreditados.

Para el caso de una ejecución individual y directa de las Políticas Sociales, las empresas contarán con algún integrante de la plantilla formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Se acreditará la realización de estas actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa a la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba) ó a la Asociación Empresarial de Comercio Textil, Complementos y Piel (ACOTEX), que desarrollarán asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

Comercio Córdoba y ACOTEX estarán obligadas a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas de información, asesoramiento y formación, incluidas sus actuaciones representativas, institucionales y de interlocución en materia de políticas sociales.

2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Para el caso de ejecución individual y directa, acreditación de la existencia de una persona en la empresa que cuente con la formación de Técnico o Agente de Igualdad y que dispondrá de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas, que podrá ser acumulable trimestralmente.

- Para todos los casos de ejecución individual, ya sea directa o externalizada, presentación a la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, así como Memoria de las actividades realizadas a la finalización de cada anualidad, acompañada de aquellos documentos que acrediten de modo indubitable la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán de un plazo de 3 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación de actividades a la Comisión Paritaria en el caso que realicen las mismas de manera individual, por sí mismas o de manera externalizada.



En todo caso, los Planes o Programas de actividades, ya se realicen de manera asociativa colectiva a través de la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba) ó de la Asociación Empresarial de Comercio Textil, Complementos y Piel (Acotex), o individualmente, deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

a) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberán realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión al personal.

b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales, así como su cualificación y el mecanismo establecido para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.

c) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

En caso de que las empresas no acrediten la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales por alguna de las vías expuestas, deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del personal".

Artículo 47. Teletrabajo y Desconexión digital

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas o propios de la persona trabajadora para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos de fuerza mayor, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.



- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

- Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

5. Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollos y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VIII

Acción Sindical

Artículo 48. Delegados de Personal

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.



Los trabajadores, elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, los Delegados de Personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, 1. De 31 a 49, 3.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda sobre el cumplimiento de las normas relativas a Higiene y Seguridad Social, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

Artículo 49. Competencia de los Comités de Empresa

1. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa y producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o por participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implementación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajos y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.



1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar como se determine por el Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

1.11. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señaladas en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

3. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto uno de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

4. Antes de la notificación de cualquier sanción o amonestación a los trabajadores, la Empresa requerirá por escrito al Comité de Empresa o Delegados de Personal, el informe pertinente, el cual deberá ser emitido en el plazo de dos días laborables a contar desde la fecha de requerimiento.

Artículo 50. Garantías de las condiciones laborales

Las empresas entregarán a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando el trabajador extinga su relación laboral con la empresa, sea cual fuere el motivo, la empresa entregará un Certificado en el que se haga constar los días cotizados y cuantía de las bases de cotización del período que a tal efecto exija el organismo encargado de gestionar las prestaciones por desempleo, todo



ello en el plazo de diez días y salvo que la empresa haya hecho uso de los medios telemáticos para enviar a dicho organismo el correspondiente certificado.

Artículo 51. Garantías sindicales

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que, el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, organizativas, de producción o económicas. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional.

2. Expresar, colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

3. A los/las representantes de los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio se les reconocen las garantías y derechos que la vigente legislación en esta materia les otorga. Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar las funciones propias de su cargo Sindical, incluidas convocatorias de las Centrales Sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 6 a 29 trabajadores: 25 horas.
- De 30 a 49 trabajadores: 30 horas.
- A partir de 50 trabajadores: 40 horas.

Estas horas serán acumulables entre los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de la designación de tales trabajadores como componentes de comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Artículo 52. Licencias sindicales

Los trabajadores o trabajadoras que ostenten algún cargo o responsabilidad sindical en la dirección de un sindicato representativo según la LOLA, a nivel provincial en el sector de comercio, dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su cargo con una limitación por cada central sindical de 2 miembros.



La condición de miembro de la dirección del sindicato deberá acreditarla la central sindical a la que pertenezca, tanto a la Comisión Paritaria como a la Empresa.

Artículo 53. Falta al trabajo

No se considera injustificada la falta de trabajo que se derive de la detención del trabajador por motivos políticos sindicales. En caso de detención del trabajador por causa criminal, no se considerará falta injustificada al trabajo, si éste es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna. En ambos supuestos, los días de falta al trabajo se considerarán como licencia no retribuida.

Artículo 54. Secciones Sindicales

Se constituirán Secciones Sindicales, en los términos y con las competencias que legalmente dispone al efecto, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con la excepción de que, en las empresas afectadas por este Convenio, el número de trabajadores necesarios para su constitución, se reduce a 50.

Artículo 55. Cambio de ubicación del Centro de Trabajo

Las empresas que cambien su ubicación, a la periferia de la Ciudad establecerán de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores la compensación correspondiente por los gastos que pueda originar a los mismos tal hecho.

Caso de no existir acuerdo, las empresas abonarán a los trabajadores la diferencia que se produzca entre el gasto que se le ocasionaba anteriormente y el que se le ocasiona con motivo de la nueva ubicación del centro de trabajo.

CAPÍTULO IX

Casos especiales de retribución

Artículo 56. Casos especiales de retribución

Trabajos de categoría superior. El personal que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada percibirá el sueldo que en aquélla le corresponda sin perjuicio de la obligación por parte de la Empresa de cubrir las vacantes en la forma reglamentaria en el plazo improrrogable de tres meses, excepto para el personal técnico titulado, en que el plazo podrá ser de doce meses.

Artículo 57. Adaptación del puesto de trabajo a personas con discapacidad

Los trabajadores/as discapacitados/as podrán ser destinados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 58. Gratificación por trabajo tóxico, insalubre y peligroso

Cuántas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad se regirán por las disposiciones legales y vigentes en tal materia.



El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del veinticinco por ciento de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del veinte por ciento de su salario reglamentario.

Artículo 59. Trabajos nocturnos

El personal que viniera percibiendo el plus de nocturnidad regulado en la legislación anterior, conservará su derecho al percibo del mismo, en idénticas condiciones en que se le venía abonando.

A los trabajadores y trabajadoras que, como consecuencia de una decisión empresarial, en uso de su facultad organizativa, pasarán a realizar trabajos nocturnos, siempre que su jornada anterior no fuera de esta naturaleza, se les abonará un incremento salarial del 25% de su salario base en proporción al tiempo de realización de dicha jornada. Se considerarán a estos efectos jornada nocturna la comprendida entre las 22.00 y las 6.00 horas.

Artículo 60. Gratificación especial

El personal que, no estando contratado en la categoría de escaparatista, realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates recibirá en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

CAPÍTULO X

Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 61. Comités de Seguridad y Salud

En todas las empresas que excedan de 50 trabajadores/as se creará un Comité de Seguridad y Salud que será paritario, nombrando las Centrales Sindicales un Delegado/a.

Este delegado o delegada, caso de no ser miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, tendrá las mismas garantías sindicales y derechos atribuidos a los anteriores representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XI

Interpretación, aplicación del Convenio y Cláusula de Inaplicación

Artículo 62. Cláusula de Inaplicación

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a 15 días, se podrá acordar inaplicar en las empresas, las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo. Los acuerdos de inaplicación podrán afectar a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.



- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores .
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de la presente cláusula de descuelgue, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos 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.

Si en la empresa en la que se pretendiera hacer uso de la presente cláusula de descuelgue, no existiera representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada compuesta como máximo por tres trabajadores de la propia empresa y que sean elegidos democráticamente o en su caso a una comisión también de tres miembros y según su representatividad de los sindicatos más representativos del sector.

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 será 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.

Si la Comisión Paritaria no alcanza un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico y que estuvieran previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.



Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos anteriormente mencionados 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 o a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de Andalucía.

La decisión que adoptaren dichos organismos tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

Las empresas notificarán a la comisión paritaria su intención de iniciar un procedimiento de descuelgue de convenio en los términos establecidos en el artículo 62 g) del presente Convenio.

Artículo 63. Comisión Paritaria

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por hasta cuatro vocales de la representación empresarial y hasta cuatro vocales de la representación social (dos de CC.OO. y dos de UGT).

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

e) Ser informadas de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.

f) La intervención y mediación, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.1 ET) o inaplicación del régimen salarial del convenio (artículo 82.3 ET), cuando no exista representación legal de los trabajadores/as, con los procedimientos y plazos de actuación establecidos, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. Para ello podrán intervenir los representantes de las organizaciones sindicales en la comisión como interlocutores ante la empresa, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados/as. Las discrepancias en el



seno de la comisión o la imposibilidad de alcanzar acuerdos, podrán someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos, teniendo en cuenta los plazos fijados en los artículos 41.6 y 86.3 del ET .

g) la Comisión Paritaria será informada del inicio de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio colectivo, o prorroga de éstas, solicitada por alguna de las empresas, en el plazo máximo de 15 días, y en su caso del acuerdo alcanzado entre las partes. En supuestos de inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia en caso de desacuerdo a la Comisión Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias con un informe vinculante.

h) Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo, sean sometidas por las partes.

i) Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

- Por la parte empresarial:

- Comercio Córdoba (Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba).

Domicilio. José Ramón García Fernández, Estadio Municipal El Arcángel, 1^a pta. (14010 Córdoba).

Teléfonos de contacto: 957 476 176.

Correo Electrónico: administracion@comerciocordoba.com



- Asociación Nacional de Comercio Textil, Complementos y Piel (Acotex)

Domicilio: C/ Piamonte nº23 (28004 Madrid)

Teléfono contacto: 915492397

Correo Electrónico: acotex@acotex.org

- Por la parte social:

- Sindicato Provincial de Córdoba de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Domicilio. Avda . Agrupación Córdoba S/N (14007 de Córdoba).

Teléfonos de contacto 957 299 113.

Correo Electrónico: cordoba@fesmcugt.org

- Sindicato Provincial de Córdoba de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCO. Servicios).

Domicilio: Avda. Gran Capitán, 12, 1^a (14001).

Teléfonos de contacto: 957 221 376.

Correo Electrónico: cordoba@servicios.ccoo.es

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 64. Régimen disciplinario

Criterios Generales.

Este régimen disciplinario tiene por objeto mantener un ambiente laboral respetuoso, garantizar la normal convivencia, la organización técnica y la defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

1.- Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los apartados siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador sancionado.



2.- La sanción de las faltas, a excepción de la amonestación verbal, requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar de recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones, por infracciones graves o muy graves, se notificarán al trabajador/a en presencia del delegado de personal o representante del comité de empresa, si lo hubiere, salvo renuncia expresa por parte del trabajador/a.

3.- La sanción de las faltas, a excepción de la amonestación verbal, requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar de recibo o firmar el enterado de la comunicación y en presencia de la RLPT si la hubiera.

4.- Las faltas cometidas por un trabajador/a se calificarán como leve, grave o muy grave.

Las empresas suspenderán la ejecución de las sanciones, con la excepción del despido disciplinario, hasta que no se produzca el acto de mediación en el SERCLA, salvo que concurran circunstancias excepcionales que ocasionen que no pueda exigirse al empleador que conceda esta posibilidad por estar en juego la protección de menores o verse afectados derechos fundamentales.

Clasificación de las Faltas

1.-Faltas Leves

Se consideran faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo

2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a 30 minutos.

3.- El abandono sin causa justificada del trabajo

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material. Los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable siempre que sea imputable por un mal uso del trabajador o trabajadora.

5.- No atender al público con corrección y diligencia debida

6.- Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

7.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.



2.-Faltas Graves

Se consideran faltas graves:

- 1.- Mas de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes superando los 45 minutos
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando estas faltas se deriven prejuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- 3.- Entregarse a juegos o distracciones estando de servicio.
- 4.- Simulación d enfermedad o accidente
- 5.- Desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas, podrá ser considerado falta muy grave.
- 6.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando por ella
- 7.- Descuido importante en la conservación de ellos géneros o artículos del establecimiento
- 8.- Falta de respeto al publico
- 9.- Discusiones molestas con los compañeros en presencia de publico
- 10.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas de la empresa.
- 11.- La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
- 12.- La reincidencia en más de cinco faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 13.- No justificación de la inasistencia al trabajo desde el primer día
- 14.- Uso de teléfonos móviles para cuestiones personales no justificadas, en situaciones susceptibles de poder dañar o poner en riesgo la salud de otras personas y del propio trabajador.

3.-Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves:

- 1.- Mas de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante un año
- 2.-Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros o cualquier otro personal servicio de la empresa en relación de trabajo con esta o hacer nego-



ciaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios enseres y documentos de la empresa.

4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera del mismo siempre que este segundo caso fuese habitual.

5.- La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

6.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa

7.- Revelara elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada

8.- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su reglamento de régimen interior.

9.- Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a los familiares de los mismos.

10.- Falta de aseo, siempre que sobre ellos se hubiera llamado repetidamente la atención o sea de tal índole que produzca queja de sus compañeros que realizan actividad en el mismo local que aquél.

11.- Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

12.- Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo

13.- Reincidencia en falta grave dentro de un periodo de seis meses de la primera.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la gravedad de la falta cometida serán:

- Por faltas leves: Amonestación escrita y por escrito
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido disciplinario.

Prescripción de las Faltas

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



CAPÍTULO XIII

Plan LGTBIQ+

El objetivo del presente anexo es dar cumplimiento a 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 LGTBIQ+ y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, estableciendo un conjunto de medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBIQ+ en las empresas afectadas por el convenio de Comercio de la provincia de Córdoba. 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.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán desarrollar y adaptar estas medidas.

I.- MEDIDAS PLANIFICADAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI.

1.- CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

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

2.- ACCESO AL EMPLEO

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Las empresas establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

La RLPT podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimientos utilizados para la selección y contratación.

Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.



3.- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las empresas determinarán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Se deberá formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y, especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

4.- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Atendiendo al RD 1026/2024, las empresas incluirán planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBIQ+ y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo I) difusión de las medidas LGTBIQ+ recogidas en el convenio, II) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBIQ+ III) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

En todas las comunicaciones que se realicen, se garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad, no sexista y desprovisto de sesgos y estereotipos.

En el plan de formación, se creará un programa específico destinado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a mandos intermedios y superiores, y otras personas que puedan intervenir en la instrucción de una denuncia por acoso LGTBIQ+.

5.- ENTORNOS LABORABLES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

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

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a elegir libremente entre las opciones de vestimenta laboral disponibles en la empresa, sin restricciones basadas en la identidad o expresión de género.

La evaluación de riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales, deberá contemplar la discriminación por LGTBIfobia como un factor de riesgo para la salud, garantizando la implementación de medidas preventivas.

6.- PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Todos los derechos recogidos en el Convenio Colectivo serán de aplicación a las personas LGTBIQ+ de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias y beneficios sociales.



Se garantizarán permisos retribuidos para la asistencia a consultas médicas y para la realización de trámites administrativos relacionados con la reasignación de sexo.

7.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Serán causa de sanción las infracciones que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por la orientación e identidad sexual y la expresión de género.

Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGTBIQ+ quedan recogidas en el régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo.

8.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Para resolver las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de las medidas acordadas, se constituirá una comisión mixta o de interpretación. En caso de no alcanzar una solución, se acudirá a los órganos de mediación y arbitraje.

II.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FREnte AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

1.- COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de las empresas.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Comercio General de Córdoba, con independencia del vínculo que las une a estas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Asimismo, será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

El protocolo regirá las situaciones de acoso que se producen durante la jornada laboral, en relación con el trabajo o como resultado de este:



- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3.- VIGENCIA

La duración del protocolo será la del presente convenio colectivo, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

4.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

5.- DENUNCIA

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, podrá presentar denuncia 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.

El procedimiento se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (I) la persona presuntamente afectada, (II) la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT), o (III) cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso con identificación de la persona competente para su recepción.



2. Directamente al canal de denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

3. Igualmente, se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de ésta a la Comisión Instructora, que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia, podrá intervenir, en todo caso, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevisita que realice la Comisión Instructora será con ésta, con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o, según la gravedad, una investigación de oficio.

6.- MEDIDAS CAUTELARES

La presentación de la denuncia implicará la apertura inmediata de las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

7.- COMISIÓN INSTRUCTORA

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la RLPT. Igualmente, se informará al comité de prevención de



riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBIQ+ por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

8.- EXPEDIENTE

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y de todas las personas intervenientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la RLPT del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza, incluso ajena a la empresa.

De todas las testificales, se levantará acta firmada por todas las personas asistentes. La CI podrá proponer, durante la fase de instrucción de una denuncia, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

9.- RESOLUCIÓN

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unáni-



me. En dicho informe, se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la empresa para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.
- En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

10.- GARANTÍAS

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente, se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso, se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.



Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso, se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Las personas implicadas en los procedimientos tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

11.- COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o, si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada, si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Técnica que propondrá a la Comisión Negociadora un posible acuerdo para la implantación de sábados de descanso para las personas trabajadoras del sector. Hasta tanto esta Comisión alcance un acuerdo las empresas continuarán con la práctica que venían realizando respecto a los sábados a la firma del convenio colectivo y entendiendo dicha práctica como



aquella existente desde 21/04/2022 o, en su defecto negociarán con sus representantes legales la fórmula que consideren oportuna.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes negociadoras acuerdan constituir una comisión de formación sectorial para estudiar e implantar en el sector todos aquellos planes de formación que repercutan en la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y la productividad de las empresas acogidas al presente convenio colectivo.



ANEXO I
Tabla salarial 2025

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo I Personal Técnico Titulado	
Titulado/ Grado Superior	1.533,51
Titulado/ Grado Medio	1.401,37
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo II Personal Mercantil no Titulado	
Director/a	1.621,59
Jefe/a de División	1.511,48
Jefe/a de Personal	1.489,43
Jefe/a de Ventas	1.489,43
Jefe/a de Compras	1.489,43
Encargado General	1.489,43
Jefe/a de Sucursal	1.401,36
2º Jefe/a de Sucursal	1.384,59
Jefe/a de Almacén	1.401,36
Jefe/a de Grupo	1.357,34
Jefe/a Secc. Mercantil	1.367,75
Encargado/a Establecimiento	1.291,21
2º Encargado/a Establecimiento	1.280,23
Vendedor/a	1.291,21
Viajante Plaza	1.300,05
Corredor/a	1.291,22
Dependiente/a Mayor	1.367,85
Dependiente/a	1.269,26
Ayudante/a	1.215,14
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo III Personal Técnico no Titulado	
Director/a	1.621,59
Jefe/a de División	1.511,49



Jefe/a Administrativo/a	1.427,82
Secretario	1.278,06
Operador/a y Programador/a	1.300,05
Jefe/a de Secc. Administ.	1.374,86
Contable, Cajero/a	1.300,05
Oficial Administrativo/a	1.269,24
Auxiliar Administrativo/a	1.215,14
Auxiliar de Caja	1.225,30
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo IV Personal de Oficio	
Jefe/a de Secc. Servicios	1.357,34
Dibujante	1.401,36
Escaparatista	1.374,86
Ayudante/a Montaje	1.249,97
Visitador/a	1.234,65
Jefe/a de Taller	1.288,38
Conductor/a, Repartidor/a	1.269,24
Conductor Oficial 1. ^a	1.367,85
Profesional Oficio 1. ^a	1.269,24
Profesional Oficio 2. ^a	1.228,81
Profesional Oficio 3. ^a	1.188,45
Ayudante/a, Capataz	1.188,45
Mozo/a Especializado/a	1.228,81
Telefonista	1.188,45
Mozo/a	1.188,45
Empaquetador/a	1.188,45
Envasador/a	1.188,45
Repasador/a	1.188,45
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo V	



Personal de Vigilancia	1.188,45
Personal de Limpieza	1.188,45
Personal de Limpieza por horas	7,42
COMPLEMENTOS EXTRASARIALES	TOTAL (€)
Dieta completa	32,00
Dieta completa pernoctando	56,37
Media dieta	16,63

Hay varias firmas ilegibles.

