



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Comercio Textil (Mayor y Menor) de la provincia de Badajoz. (2025060585)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio Textil (Mayor y Menor) de la provincia de Badajoz –código de convenio 06000155011981 - que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 13 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO TEXTIL
(MAYOR Y MENOR) PROVINCIA DE BADAJOZ (2024)

Preámbulo.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Jornada de Trabajo

Artículo 5. Calendario laboral.

Artículo 6. Vacaciones.

Artículo 6.1. Festivos Locales.

Artículo 7. Salarios.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Artículo 10. Antigüedad.

Artículo 10.1 Nocturnidad

Artículo 11. Gratificación especial al personal no comprendido en la categoría de escaparatista.

Artículo 12. Modistas/os.

Artículo 13. Operador de ordenador.

Artículo 14. Retribuciones mínimas.

Artículo 15. Cláusula de descuelgue salarial.

Artículo 16. Absorbilidad.

Artículo 17. Compensación económica.

Artículo 18. Indemnizaciones.



Artículo 19. Ayudas de defunción.

Artículo 20. Dietas.

Artículo 21. Incapacidad temporal.

Artículo 22. Excedencia.

Artículo 23. Licencias retribuidas.

Artículo 24. Jubilación anticipada.

Artículo 25. Formación.

Artículo 26. Derechos sindicales.

Artículo 27. Contratación y empleo.

Artículo 28. Entrega de copias de contratos.

Artículo 28.1 Finiquitos.

Artículo 29. Garantías.

Artículo 30. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 31. Empleo de personas con discapacidad

Artículo 32. Facultad de dirección.

Artículo 33. Reposición de prendas.

Artículo 34. Salud Laboral.

Artículo 35. Comisión Paritaria.

Artículo 36. Adhesión al ASEC-EX.

Artículo 37. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

Anexo I. Tabla salarial.

Anexo II. Definición de categorías profesionales.



Preámbulo

Este Convenio Colectivo ha sido pactado libremente entre la Federación de Comercio, Servicio e Industria de la Provincia de Badajoz (FECOBA), la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA CEOE-CEPYME) y de otra, las Centrales Sindicales UGT, CCOO y CSIF.

Se reconocen legitimación y representación suficientes para pactar el presente Convenio.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplica en toda la provincia de Badajoz, para aquellas empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y funcional.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

Este Convenio vincula a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto por acuerdos inferiores, contratos individuales u otros Convenios Colectivos o acuerdos de empresas, con excepción de la posibilidad de aplicación de la cláusula de descuelgue.

Este convenio regirá las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras del comercio textil, mayor y menor, de tejidos, confecciones, paquetería-mercería, así como el comercio mixto, cuya principal actividad sea una de las enumeradas anteriormente. Y los que dependiendo de otra empresa (ETT), estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición.

Se pondrá total atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos iguales.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura, aplicando los salarios con carácter de 1 de enero de 2024.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2024.

(La diferencia del incremento salarial que exista desde el día 1 de enero de 2024 hasta la entrada en vigor, publicación en el DOE, se abonará prorrateada dentro de los tres meses siguientes a la publicación del mismo en el DOE).

Este convenio quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y trabajadores por el mismo.

Artículo 4. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1792 horas en cómputo anual (224 días) habiéndose excluidos para estos cálculos los días de descanso, vacaciones, domingos y festivos.

Jornadas especiales: se establece que los días 24 y 31 de diciembre por la significación de los mismos, tengan un horario de 10,00 horas a 14,00 horas, estableciéndose además el día 1 de mayo inhábil a todos los efectos.

En las jornadas continuadas de 4 horas, se establecerá un tiempo de descanso de una duración de 15 minutos, 20 minutos en jornadas continuadas de 6 horas y 30 minutos en jornadas continuadas de 8 horas, que tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se establece un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, o bien un día de descanso una semana y dos a la siguiente.

Para facilitar la conciliación familiar y laboral, las personas trabajadoras disfrutarán de 6 sábados de descanso al año, cuyo disfrute deberá pactarse con la empresa, quedando excluidos los periodos de diciembre y enero por el volumen de ventas que se producen en los mismos.

Los sábados coincidentes en el periodo vacacional de las personas trabajadoras son independientes y no entran en el cómputo de los 6 sábados de descanso anuales establecidos.

En relación a la flexibilidad o jornada irregular se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del ET.

**Artículo 5. Calendario laboral.**

Anualmente se elaborará un calendario laboral por las empresas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar de este en un lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario de la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.
- Jornada diaria y semanal de cada persona trabajadora.

Artículo 6. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- a. Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos. En el supuesto de que durante el periodo de las vacaciones coincidiese algún festivo, las vacaciones habrán de ampliarse en tantos días festivos como coincidan para su disfrute.
- b. Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, y de común acuerdo, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados. Dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y otro el resto del año. El periodo de vacaciones comenzará siempre en días laborales.
- c. Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.
- d. En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente Convenio.



- e. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el apartado (b) coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- f. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 6.1. Festivos Locales.

La jornada laboral inmediatamente anterior a las dos fiestas locales de cada localidad, las personas trabajadoras afectas por el presente convenio colectivo tendrán la jornada laboral solo de mañana con horario de 10 a 15 horas.

Artículo 7. Salarios.

Los salarios que se pacten en este Convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y serán los que figuran en el Anexo I del presente Convenio, de tal modo que los incrementos pactados se detallan de la siguiente forma:

Año 2024, se acuerda un 3% de incremento sobre las tablas salariales definitivas del al año 2023, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

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

En todo caso, las empresas complementarán los salarios de las personas trabajadoras hasta alcanzar el salario mínimo interprofesional anual establecido en el Estado Español (SMI) para cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, en julio y diciembre,



la cuantía de la mensualidad será la existente al día treinta y uno de julio y treinta y uno de diciembre, respectivamente.

La de marzo se abonará anualmente y dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Las partes recomiendan a las empresas la posibilidad de abonar las pagas extraordinarias de julio y diciembre los días 15 de cada uno de los meses indicados; aquellas empresas que efectúen el pago de nóminas mediante cheque bancario autorizarán a los trabajadores afectados el tiempo necesario para llevar a efecto las operaciones de cobro en la entidad correspondiente.

Las empresas de acuerdo con sus trabajadores, podrán prorratear proporcionalmente entre los doce meses, estas gratificaciones extraordinarias.

En el caso de que no hubiera acuerdo entre empresa y trabajadores, cualquiera de las partes podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación.

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1º Horas extraordinarias: las mínimas legales indispensables.

2º Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo y pérdidas de materias primas.

3º La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

4º En caso de realización de horas extraordinarias éstas se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

**Artículo 10. Antigüedad.**

Serán cuatrienios del cinco por ciento.

Artículo 10.1. Nocturnidad.

Las horas efectivamente realizadas entre las 22.00 horas y las 6.00 horas, se abonarán con un incremento del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora.

Artículo 11. Gratificación especial al personal no comprendido en la categoría de escaparatista.

El personal que no estuviere comprendido en la categoría de escaparatista, que, no obstante, realice con carácter normal, la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10% de su salario de convenio.

Artículo 12. Modistas/os.

Las modistas/os que por necesidades de venta y por su capacitación profesional tenga que desmontar piezas de una prenda confeccionada para adaptarla, percibirá un salario aumentado en el 5% respecto de la modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

Artículo 13. Operador de ordenador.

Por trabajos en ordenadores que ante la empresa tenga acreditados y desarrollado el puesto de trabajo de operador de ordenadores y terminales de datos percibirá un aumento del 10% del salario base correspondiente a la concreta categoría profesional al que estuviere adscrita la persona trabajadora

Artículo 14. Retribuciones mínimas.

Las retribuciones económicas de este Convenio son mínimas, por lo que los pactos o cláusulas más beneficiosas que se posean subsistirán para todos los trabajadores que venían disfrutándolas.

Artículo 15. Cláusula de descuelgue salarial.

Las partes se remiten al contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Absorbilidad.

Las mejoras de este Convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras, que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo.

**Artículo 17. Compensación económica.**

Toda persona trabajadora con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre los 60 y 64 años de edad, que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral causando baja en la empresa, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único, con arreglo a la siguiente escala:

De sesenta a sesenta y un años, siete mensualidades.

De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.

De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.

De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

De sesenta y cuatro a sesenta y cinco años, tres mensualidades.

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar a la persona trabajadora, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por resuelta la relación laboral.

Artículo 18. Indemnizaciones.

Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones:

- a. En caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo, se fijará la indemnización TIPO A fijada en las tablas salariales.
- b. Por muerte natural, se fijará la indemnización TIPO B indicada en las tablas salariales.

Para lo cual se comprometen a concertar unas pólizas de seguros que comenzarán a regir a partir de la publicación del convenio en el DOE.

Artículo 19. Ayudas de defunción.

En el caso de fallecimiento de un trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa, quedará esta obligada a satisfacer a su derecho habiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 20. Dietas.

Al personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.



En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además a una dieta diaria respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa, según tabla salarial.

Artículo 21. Incapacidad temporal.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras en situación de Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad común las siguientes cantidades:

Por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán la persona trabajadora la parte que corresponda hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, a partir del primer día de producirse la referida situación.

Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán a la persona trabajadora el 100% de la base reguladora a partir del primer día de producirse dicha situación.

Artículo 22. Excedencia.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Se perderá el reingreso en la empresa si no fuera solicitado por el interesado con 15 días de antelación.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar



consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Artículo 23. Licencias retribuidas.

Todas las licencias reconocidas en este artículo, serán de aplicación a las parejas de hecho, cuando sean reconocidas, mediante certificación del organismo competente.

- Las personas trabajadoras disfrutarán de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.
- Un día de permiso en el caso de que contraiga matrimonio algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- Cinco días laborales por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad y compañero/a que justifique su convivencia como unidad familiar estable.

Fraccionamiento de los permisos: En los supuestos relacionados con hospitalización, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, pudiendo optar la persona trabajadora por disfrutarlo por medias jornadas (mañana o tarde), comunicándolo previamente a la empresa.

Así mismo, cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar una licencia no retribuida de 6 días, justificando documentalmente las causas que origina la misma.



Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo acuerdo con la empresa.

- Tres días por traslado de domicilio.
- Dos días por asuntos propios al año, con comunicación a la empresa, con una antelación de tres días y otorgándose por la empresa, por riguroso orden de petición en caso de coincidencia.

Los días de asuntos propios, el disfrute podrá ser fraccionado en horas, sin que en ningún caso la suma total de éstas supere el número de horas de la jornada diaria de trabajo que venga realizando el trabajador o trabajadora.

Estos días de asuntos propios deberán de ser disfrutados obligatoriamente por las personas trabajadoras antes de finalizar el año, y si terminado este no hubieran disfrutado los/las trabajadores/as de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará al trabajador o trabajadora afectado el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre del año que resulte.

- El tiempo necesario para cumplir con un deber de carácter público y personal.
- El tiempo necesario para asistir al consultorio médico por razones de enfermedad que lo justifique posteriormente con el parte médico que lo haya asistido.
- Los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo indispensable para acompañar a sus hijos menores de edad y personas dependientes del/la trabajador/a, a la asistencia sanitaria, con un máximo de 20 horas anuales.

Licencias específicas para los inmigrantes:

Por el tiempo necesario para la renovación del permiso de trabajo y residencia del trabajador o trabajadora, cónyuge o de sus descendientes directos.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas de nacimiento de su hijo o hija, o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán disfrutar de 3 días naturales, acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

Artículo 24. Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de cada momento.

**Artículo 25. Formación.**

Las empresas, con arreglo a sus necesidades, de una parte, y para dar cumplimiento a las Leyes, de otra, promoverán la formación personal y profesional de su personal, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, si éstos existieran en las mismas.

- Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquellos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior, garantizando el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con posteriores justificaciones de su presentación.

Artículo 26. Derechos sindicales.

A los efectos previstos en este Convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de la persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

- a) Se reconocen horas ilimitadas para los delegados y miembros del comité de empresa, a los solos efectos de negociación colectiva.

Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros de Comités de Empresa y delegados de Personal, pertenecientes a la misma Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

- b) El descuento de la cuota sindical en nómina previa petición del trabajador individualmente petición que habrá de hacerse por escrito.
- c) Tablón de anuncios de la empresa para información laboral.
- d) El crédito de horas retribuidas a los miembros del comité de empresa y delegados de personal, quedará establecido según la siguiente escala:
 - Empresas de hasta 50 trabajadores/as, veintisiete horas.



- Empresas de 51 a 100 trabajadores/as, veintinueve horas.
- Empresas de 101 a 200 trabajadores/as, treinta y dos horas.
- Empresas de 201 a 300 trabajadores/as, treinta y siete horas.
- Empresas de 301 a 400 trabajadores/as, cuarenta y dos horas.

El resto de la escala se regirá por el artículo 68 e) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

- e) La figura del delegado sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical tendrá los mismos derechos y facultades que los delegados de personal y miembros del comité de empresa, según establece la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la central sindical que cuente con sección sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que tenga una plantilla superior a diez trabajadores.

En general, sobre los derechos sindicales del trabajador, se estará a lo que dispone la legislación vigente.

Artículo 27. Contratación y empleo.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen a personas de uno u otro sexo. Se fomentará la incorporación de mujeres a profesiones o categorías en las que se encuentren sub-representadas.

Contrato a tiempo parcial:

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del E. T.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución según lo previsto en convenio colectivo.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completos, y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada.

Horas complementarias:

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:



- a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de siete días, salvo en circunstancias sobrevenidas, especiales y perfectamente justificadas, que será de tres días.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37. 6.5 del E. T.
 - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- g) La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el artículo 12, 5 del ET. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornadas durante un periodo mínimo de cuatro años.



h) Consolidación de horas: Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial de carácter indefinido que realicen horas complementarias en número igual o superior al 15% de su jornada ordinaria consolidarán, a petición de estas, el 50% de las realizadas en el año natural inmediatamente anterior a su solicitud, debiendo la empresa ampliar la jornada ordinaria inicialmente contratada en el porcentaje que corresponda.

Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores. Número de contratos que podrán realizarse:

En centros de trabajo hasta 5 trabajadores: 1 empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

Retribución: Percibirán el salario correspondiente al nivel 4 de la tabla salarial anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo, en función de su categoría profesional adscrita.

Contratos de duración determinada.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos eventuales o de duración determinada tendrán a su término una indemnización de 12 días por año de servicio.

Periodo de prueba.

Podrá consignarse por escrito un periodo de prueba, sin exceder de los siguientes plazos:

- Grupos profesionales 1 y 2 y los contratos en prácticas: tres meses.
- Resto de personal: 15 días.

Como fomento a la contratación indefinida, podrá pactarse un periodo de prueba de seis meses para los grupos 1 y 2, excepto los contratos en prácticas que serán en todo caso de tres meses, y de 15 días para el resto de personal.

Preavisos.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario, con una antelación mínima de 15 días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo.



En caso contrario, se le descontará al trabajador, en el momento de liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

Artículo 28. Entrega de copias de contratos.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del Documento Nacional de Identidad, domicilio, estado civil, y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

Artículo 28.1. Finiquitos.

La liquidación de finiquito deberá especificar desglosado el total de conceptos, a la persona trabajadora.

Una vez firmado por la persona trabajadora el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. No obstante, lo anterior, la persona trabajadora dispone de un año para reclamar las cantidades que la empresa le adeude.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de una representación legal de los trabajadores o de un representante legal del sindicato al que pertenece, en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante legal en el momento de la firma de la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

**Artículo 29. Garantías.**

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán las garantías que les reconoce la legislación vigente.

Artículo 30. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La protección de la maternidad, se estará en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por prescripción facultativa, la mujer embarazada podrá asistir a clases de preparación al parto, que posteriormente justificará a la empresa.

Se recomienda a la empresa y trabajadores que la mujer embarazada pueda elegir su turno vacacional antes de confeccionar el oportuno calendario.

- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja maternal.

En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la trabajadora.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Las trabajadoras embarazadas podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de IT por maternidad.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe



una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento la suspensión tendrá una duración de 16 semanas. La madre y el padre podrán disfrutar del permiso en caso de Nacimiento de un hijo, desde el momento del parto hasta que el menor tenga 12 meses.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

Duración y distribución de la baja por maternidad/ paternidad.

— Nacimiento de un hijo:

Los progenitores están obligados a disfrutar de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención de los hijos.

No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio o de forma interrumpida, si los dos progenitores trabajan, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el nacido cumpla

12 meses.

La forma de distribución de estas 10 semanas deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Además, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.



— Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento:

Cada adoptante, guardador o acogedor deben disfrutar de 6 semanas posteriores a la resolución de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa, de forma obligatoria e ininterrumpida. Las siguientes 10 semanas restantes se pueden disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio.

De forma interrumpida, cuando ambos progenitores trabajen, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el hijo cumpla 12 meses.

La forma de distribuirse estas 10 semanas, debe comunicarse a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).

Reducción de jornada: la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

Cambio de centro de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo.

Permisos: la trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Excedencia: la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo



en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Artículo 31. Empleo de personas con discapacidad.

Las empresas que empleen un número de plantilla fija que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al dos por ciento.

Artículo 32. Facultad de dirección.

La organización del trabajo corresponde a la empresa, quién podrá establecer cuantos sistemas de organización, realización, automatización y modernización considere oportunas, debiendo aplicarse, si ello procediera, el procedimiento legal previsto en el artículo 41 del ET.

Artículo 33. Reposición de prendas.

A las personas trabajadoras que procedan, comprendidos en el presente Convenio, incluidos los que procedan de empresas de trabajo temporal, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniformes y otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

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

Artículo 34. Salud laboral.

Las empresas garantizarán la salud y seguridad de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere de una correcta planificación anual de las acciones preventivas, fundamentadas en la evaluación de riesgo, y su correspondiente planificación, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud, así como los delegados de prevención, tendrán las garantías y competencias que se establezcan en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones en la materia.



Se consideran riesgos laborales evaluables los riesgos psicosociales, estableciéndose por tanto el compromiso de su evaluación y aplicación de las medidas preventivas oportunas. El método de evaluación debe ser consensuado con la representación sindical.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La persona trabajadora que no pueda prestar el rendimiento normal en su categoría profesional por razón de su discapacidad física o psíquica, tendrá prioridad para que la empresa le asigne un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades sin merma salarial.

Las empresas adoptarán las medidas oportunas para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores/as con discapacidad física, eliminando las barreras y obstáculos que impidan o dificulten su movilidad.

Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, facilitando la reubicación de estos/as a otros puestos dentro de la organización de la misma categoría profesional libres de los efectos negativos para su salud encontrados; así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad. Así mismo, se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y un comportamiento adecuado en; reciclaje de papel, uso de sustancias tóxicas, recogida y recuperación de residuos, ahorro de agua, energía y recursos.

Asimismo, las empresas están obligadas a que todo el personal a su servicio reciba a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto de trabajo, así cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se produzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Acoso laboral.

1. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para



el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar a la empresa una actuación mediadora y de resolución del conflicto.

2. Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.
3. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos, en todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 35. Comisión Paritaria.

La comisión paritaria estará compuesta por un representante de cada organización sindical firmante del convenio (3) y tres de los empresarios, quienes designarán entre sí a dos secretarios y asesores permanentes u ocasionales.

De igual forma la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de conflictos determinados.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar, o arbitrar, para dar soluciones a cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes en la aplicación del Convenio.

1.º La 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. A instancia de algunas de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar cuantas cuestiones y conflictos todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en aplicación del presente Convenio.
 - d. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
- 2.º Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligarán a



poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible emitir dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo preaviso en el siguiente apartado 4.º Sin que haya emitido resolución.

3.º Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será 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 entiendan le asistan al que propone.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos sean necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.º La Comisión podrá recabar por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria una vez recibido el informe propuesto, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o si fuera posible emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía regulada en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, previa a la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio de esta comisión se fija en:

Por UGT: C/ Cardenal Carvajal 2, 2ª Planta. Badajoz.

Por CCOO: Avenida Juan Carlos I, 41. Mérida.

Por CSIF: Avenida de Alange, n.º 5, 1º Mérida.

Por COEBA y FECOBA: C/ Castillo de Feria s/n (06006) Badajoz.

**Artículo 36. Adhesión al ASEC-EX.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio regional de Mediación y arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d. Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y personas trabajadoras a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 37. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Planes de igualdad.



- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual. Planes de igualdad.

Para las empresas que tengan 50 o más trabajadores se establece el deber de negociar, conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, planes que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional.

En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal



efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Plan LGTBI: La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

GRUPO O NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2024
1	Titulado/a superior	1.311,40 €
	Director/a Mercantil	1.311,40 €
	Gerente	1.311,40 €
2	Jefe/a de personal	1.259,49 €
	Encargado/a general	1.259,49 €
3	Jefe/a de Sucursal	1.148,97 €
	Jefe/a de Almacén	1.148,97 €
	Jefe/a de Sección Mercantil	1.119,86 €
	Jefe/a de Sección Administrativa	1.119,86 €
4	Contable	1.082,40 €
	Cajero/a	1.082,40 €
	Oficial Administrativo/a	1.082,40 €
	Encargado/a de establecimiento	1.058,42 €
	Dependiente/a mayor (10% + del salario del dependiente)	1.142,06 €
5	Escaparatista	1.043,94 €
	Viajante	1.043,94 €
	Profesional de oficio, oficial de 1ª	1.043,94 €
6	Dependiente/a	1.038,24 €
	Modisto/a	1.038,24 €
	Auxiliar administrativo/a	1.038,24 €
	Auxiliar de caja	1.038,24 €
	Profesional de Oficio, oficial de 2ª	1.038,24 €



GRUPO O NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL 2024
	Mozo/a especializado	1.038,24 €
	Mozo/a	1.038,24 €
	Telefonista	1.038,24 €
	Personal de limpieza	1.038,24 €
	CONCEPTOS ECONÓMICOS	2024
	INDEMNIZACIÓN TIPO A	21.822,39 €
	INDEMNIZACIÓN TIPO B	3.626,68 €
	DIETA COMPLETA	11,91 €
	MEDIA DIETA	5,86 €



ANEXO II

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS QUE SE DEBA APLICAR ESTE CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO TEXTIL

Titulado/a superior: es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio competente, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Director/a mercantil y gerente: son quienes a las órdenes de la empresa y participando en la elaboración de la política de esta dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de personal: persona trabajadora al frente de todo el personal de una empresa, dicta las normas para una perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Encargado/a general: es la persona trabajadora 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.

Jefe/a de sucursal: la persona trabajadora que está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén: es la persona trabajadora que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Jefe/a de sección mercantil: es la persona trabajadora que 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 en el trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtidos de artículos que deban efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

Jefe/a de sección administrativa: es la persona trabajadora que 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.

Contable: la persona trabajadora provista o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones contables de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.



Cajero/a: se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

Oficial administrativo: es quien, en posesión 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.

Encargado de establecimiento: es el que 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 compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Dependiente mayor: es el empleado mayor de veintidós años, encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa según características al uso 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 y que por su capacitación se hace acreedor a esta categoría diferenciada del dependiente.

Escaparatista: es el empleado que 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.

Viajante: es el empleado, que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas 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.

Dependiente: es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al 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 los escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Modista/o: es la trabajadora que está capacitada para adaptar las prendas confeccionadas a las medidas necesarias para su venta. La modista/o que esté capacitada para desmontar piezas de una prenda para adaptarlas a nuevas medidas, percibirá un salario aumentado en el 5% respecto de la modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.



Auxiliar administrativo: es el que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos como propios de esta categoría, en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto traduciéndolas en seis.

Auxiliar de caja: al igual que el auxiliar administrativo, pero auxilia al contable y cajero, el resto de la definición es la que le corresponde.

Profesional de oficio, oficial de segunda: al igual que el profesional de oficio, profesional de primera, pero quedando a su dirección.

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 aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de 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.

Mozo/a: es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no necesiten enfardado o embalado y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Telefonista: es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior e interior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Limpiador/a: es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

