



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 15 de febrero de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Burgos del convenio colectivo de trabajo para el sector de las actividades de comercio mixto de la provincia de Burgos. (C.C. 09000105011982).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de las actividades de comercio mixto de la provincia de Burgos, suscrito el 27 de enero de 2023 entre las representaciones de los empresarios pertenecientes a la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos y de los trabajadores pertenecientes a la central sindical CC.OO., presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 15 de febrero de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Florentina Saiz Saiz

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES  
DEL COMERCIO MIXTO DE LA PROVINCIA DE BURGOS

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente convenio, se concierta dentro de la normativa vigente, entre las representaciones de los empresarios pertenecientes a la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos y de los trabajadores pertenecientes a la central sindical CC.OO., sindicato más representativo a nivel provincial.

*Artículo 2.º – Ámbito territorial.*

Este convenio colectivo de trabajo, obliga a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia, cuyas actividades vienen regidas en el artículo 3.º del presente convenio.

*Artículo 3.º – Ámbito funcional.*

Estarán incluidas en el presente convenio las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la ordenanza de comercio y que no hubieran excluido por convenio colectivo o acuerdo la aplicación de la misma.

*Artículo 4.º – Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas encuadradas dentro del ámbito territorial y funcional sin más excepciones que las que señala el artículo 1.º 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.

*Artículo 5.º – Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y surtirá efectos económicos desde el 1.º de enero de 2021. Su duración será de cinco años finalizando el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio se entenderá tácitamente denunciado a su vencimiento, lo que se pacta a los efectos previstos en el artículo 85.3 d) 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

Este convenio mantendrá su vigencia, mientras no sea sustituido por otro.



*Artículo 6.º – Compensación y absorción.*

Todas las mejoras pactadas en este convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter global que se establezcan, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria.

*Artículo 7.º – Garantía «ad personam».*

Subsistirán estrictamente «ad personam» las condiciones o mejoras más beneficiosas que puedan existir, consideradas globalmente en su cómputo anual, dentro de los conceptos retributivos.

*Artículo 8.º – Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica y posible absorción, serán consideradas globalmente en su estimación económica anual.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

*Artículo 9.º – Salarios.*

Se abonarán mensualmente dentro de los cuatro días naturales siguientes a su devengo, en el modelo oficial.

Para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 los salarios pactados serán los que se reflejan en las tablas salariales adjuntas, resultando de aplicar a las precedentes los siguientes porcentajes: 2021 (0%), 2022 (4%), 2023 (3%), 2024 (2%) y 2025 (2%).

Los incrementos y atrasos podrán ser abonados hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Estas tablas no sufrirán variación alguna, cualesquiera que sean los IPC's que se registren durante el periodo al que correspondan.

*Artículo 10. – Revisión salarial.*

No habrá revisión salarial alguna para los salarios establecidos en este convenio.

*Artículo 11. – Actualización salarial.*

En el supuesto de que la suma de los porcentajes de la inflación subyacente de los ejercicios 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 supere la cantidad de 11,45% se incrementarán los salarios correspondientes desde el 1 de enero del año 2026 en un 1%.

*Artículo 12. – Complementos salariales.*

Complemento personal de antigüedad consolidada. –

Este concepto, quedó suprimido de forma definitiva, tanto en sus aspectos normativos como retributivos a partir del 31 de diciembre de 1998 –Boletín Oficial de la Provincia de 4.6.98– mediante la oportuna compensación económica, que se integró en el recibo de salarios bajo la denominación de «antigüedad consolidada».



Dicho concepto no es compensable o absorbible, ni participa en los incrementos salariales que se pacten en convenio colectivo.

En consecuencia, ningún incremento de la antigüedad consolidada, ni devengo de nuevas antigüedades podrán derivarse del presente convenio.

Nocturnidad. –

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25% del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Descuento en compras. –

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un descuento de al menos un 5% sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa, que ésta designe.

Dietas. –

Todos aquellos trabajadores que por necesidades de servicio y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas a donde radique la empresa, esta podrá optar por abonar el gasto que el trabajador acredite en concepto de consumiciones por manutención y/o pernocta o en su defecto abonar una compensación en concepto de dietas por un importe de 45,00 euros cuando se trate de dieta completa y de 25,00 euros por media dieta. No incluye pernocta.

Plus de desplazamiento. –

Los trabajadores que presten servicios en polígonos industriales percibirán como complemento por este concepto la cantidad de 3,50 euros por día trabajado durante la vigencia del convenio.

*Artículo 13.º – Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonará a las personas trabajadoras que hayan prestado servicios en la empresa en 2021 y permanezcan de alta a la fecha de firma del convenio colectivo, una única paga de 300 euros que no será consolidable y que será proporcional a la jornada y al periodo trabajado en 2021, siendo el importe de trescientos euros correspondiente a haber trabajado a jornada completa todo el año. Esta paga podrá ser abonada hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Con el carácter de complemento salarial se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en «marzo», «verano» y «navidad», en la cuantía de una mensualidad del salario base de este convenio más de antigüedad consolidada cada una de ellas. La paga de verano será abonada antes del día 20 del mes de julio, y la de Navidad antes del 20 de diciembre de cada año, y la de beneficios antes del 30 de marzo del año siguiente.

Estas pagas tendrán devengo anual, salvo que las empresas tengan establecida una fórmula distinta de liquidación, correspondiendo a los trabajadores que se incorporen o cesen durante el año de vigencia de este convenio las partes proporcionales correspondientes de las mismas, pudiendo las empresas pasar de esta modalidad a la del abono de pagas extraordinarias prorrateadas mes a mes, siempre que se liquiden a los



trabajadores los devengos pendientes, conforme al anterior sistema de devengo de las pagas extras.

### CAPÍTULO III. – JORNADA LABORAL Y VACACIONES

#### *Artículo 14. – Jornada laboral.*

La jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente convenio durante toda la vigencia del convenio colectivo será de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo.

Se cerrará los sábados por la tarde salvo pacto expreso, con la compensación horaria o económica que entre las partes se acuerde. Dicho pacto se formalizará por escrito. El calendario correspondiente será conocido por los trabajadores dentro de los tres primeros meses del año.

– Si el descanso semanal coincidiera con día festivo, la empresa vendrá obligada a compensar al trabajador con una jornada igual de descanso durante la semana.

– Los días 24 y 31 de diciembre la jornada de los trabajadores finalizará a las 18:00 horas con excepción de los trabajadores de establecimientos que por estar dentro de un centro y/o complejo comercial no pueda implementarse este permiso.

#### *Artículo 15. – Vacaciones.*

El personal disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones. Con objeto de armonizar las necesidades de la empresa con los intereses de los trabajadores en cuanto al período vacacional, aquélla y éstos, al menos con dos meses de antelación a su disfrute, planificarán las vacaciones del personal, conciliando los intereses tanto de los trabajadores con la empresa como de los trabajadores entre sí, a cuyo efecto podrá partirse el tiempo de vacaciones de tal manera, que el trabajador pueda elegir de su período de vacaciones 21 días a disfrutar entre el 1 de junio y 30 de septiembre y la empresa los otros 10 días restantes a lo largo del año.

Las vacaciones se iniciarán en lunes si no es festivo, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Si las vacaciones no pudieran ser disfrutadas durante el año natural por encontrarse el trabajador en situación de IT en el periodo fijado, podrán disfrutarse una vez finalice su incapacidad y dentro de los límites establecidos en normativa vigente en cada momento.

#### *Artículo 16. – Horas complementarias.*

Tal y como se establece el artículo 12.5 ET, se considerarán 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) 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 de la jornada máxima establecida en el convenio.

c) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

d) 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, o cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. ET. 2.\*
2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

e) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. 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.

f) Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial podrán consolidar si voluntariamente lo desean el 50% de la cantidad de horas complementarias obligatorias realizadas en los términos previstos en el siguiente párrafo.

Se podrá producir la consolidación en el 50% del número de horas complementarias obligatorias que se hayan repetido anualmente (enero a diciembre) durante dos años continuados consecutivos a contar desde enero de cada ejercicio. En consecuencia, el derecho a la consolidación (50%), se calculará anualmente sobre la cantidad mínima del número de las horas complementarias obligatorias efectuadas que se repita en los dos años inmediatamente anteriores.

En el primer año de consolidación ésta se aplicará de forma proporcional a partir del mes en el que se lleve a cabo.

g) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio colectivo.

h) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberán recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización.

#### *Artículo 17. – Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social más solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerda reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias habituales.



En caso de realizarse, su retribución será de un 0,25 % sobre las horas ordinarias

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{(\text{Salario mensual} + \text{antigüedad}) \times 15 \text{ pagas}}{\text{Total horas anuales}} \times 1,25$$

*Artículo 18. – Domingos y festivos.*

Para los establecimientos de apertura al público excepcional y/o no generalizada en domingo y festivos se aplicará la siguiente regulación:

– Las personas trabajadoras estarán obligadas a prestar servicio hasta el 50% de los domingos y/o festivos, de los establecidos en el calendario aprobado por la Junta de Castilla y León y no más de dos continuados.

Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado, las personas trabajadoras que presten servicio dichos días, percibirán por cada domingo o festivo trabajado un plus de festivo por importe de 50 euros. Esta compensación no se aplicará a los contratos establecidos de lunes a domingo y establecimientos como centros y complejos comerciales cuya apertura se generaliza en domingos y festivos.

La realización de estas jornadas de domingo o festivo, se compensará con días de descanso equivalentes, con el fin de que no se supere la jornada actual pactada.

#### CAPÍTULO IV. – PERMISOS Y LICENCIAS

*Artículo 19.º – Excedencia y permisos.*

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a permisos retribuidos en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Excedencia:

– Se tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 46.2 del Estatuto de los trabajadores, viniendo obligado el trabajador a solicitar la misma con un preaviso de al menos 30 días a la fecha con la que se pretenda su efectividad, plazo que igualmente deberá respetarse cuando interese la reincorporación a la actividad laboral.

En los supuestos de concesión de la excedencia voluntaria el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros meses de excedencia.

2. Permisos retribuidos:

– Hasta 12 horas al año para acompañar a familiares con los que se conviva de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad a consulta médica. Deberá preavisarse con al menos 48 horas de antelación, siempre que sea posible, y deberá acreditarse la causa mediante el oportuno certificado médico.

– Cuatro días laborables por fallecimiento de cónyuge ó hijos, ampliándose a cinco en caso de desplazamiento al efecto.



– Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro si el trabajador hubiera de hacer un desplazamiento al efecto.

El permiso por hospitalización se podrá utilizar mientras el familiar permanezca en el hospital.

Únicamente los permisos recogidos en los tres párrafos anteriores se extenderán y serán de aplicación en los mismos términos para las parejas de hecho legalmente constituidas. A tal efecto deberá acreditarse la condición de pareja de hecho mediante certificación emitida por el registro correspondiente o en caso de no existir tal registro en el municipio, mediante certificación de convivencia.

– Un día por asuntos propios, que deberá comunicarse a la empresa con un mínimo de tres días hábiles de antelación y que no podrá utilizarse para el disfrute de puentes; ni podrá coincidir con otras solicitudes del personal, que impliquen el disfrute de este día por un número de trabajadores que sobrepase el 10% de la plantilla de cada centro de trabajo. En estos casos se disfrutará por quienes hubieren presentado antes su solicitud.

– A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto de la mujer trabajadora, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, a distribuir a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Igualmente, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

#### CAPÍTULO V. – OTRAS PERCEPCIONES Y MEJORAS SOCIALES

##### *Artículo 20.º – Incapacidad temporal.*

La empresa abonará como complemento a las prestaciones por I.T. las siguientes cantidades en los términos y condiciones que seguidamente se concretan:

Se aplicará la regulación de este nuevo complemento de las prestaciones por I.T. a las contingencias producidas con efectos desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente convenio.

1. En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

a) Durante la primera baja del año, las empresas complementarán desde el primer día y hasta el día 180 del proceso, una cantidad que complemente la prestación correspondiente hasta alcanzar el 85% de la base de contingencias comunes.





b) Durante la segunda baja del año, las empresas complementarán desde el cuarto día y hasta el día 180 del proceso, una cantidad que complemente la prestación correspondiente hasta alcanzar el 80% de la base de contingencias comunes.

c) Durante la tercera y siguientes bajas del año no se percibirá mejora de prestación.

2. En los casos de accidente de trabajo:

a) Se mejorará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% de la base de contingencias comunes, desde el 1.º día y hasta un máximo de 12 meses.

Si el trabajador no tuviera derecho a prestación por no tener suficiente carencia, el complemento a satisfacer por la empresa será el que le hubiera correspondido de haber tenido derecho a la prestación.

En ningún caso se tendrá derecho al percibo de esta mejora si el trabajador ha resuelto el vínculo laboral con la empresa por cualquier causa de forma voluntaria o involuntaria, aun cuando el proceso de incapacidad temporal se prolongue más allá del citado cese.

*Artículo 21.º – Plus de permanencia en la empresa.*

Los trabajadores, al cumplir cada decenio de permanencia en una misma empresa percibirán por una sola vez una paga por importe del salario base mensual, que podrá ser prorrateada en los doce meses siguientes a la fecha de generación. Se generará una sola paga por cada decenio cumplido.

Este plus se percibirá únicamente por los trabajadores que cumplan decenio a partir del 1 de enero de 2008.

*Artículo 22.º – Seguro de accidentes y responsabilidad civil.*

Las empresas afectadas por el presente convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias, con independencia de las legalmente establecidas y cuya cuantía se establece:

– Fallecimiento por accidente laboral:

Indemnización: 19.000 euros, a percibir por los herederos.

– Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral o gran invalidez:

Indemnización: 22.000 euros, a percibir por el inválido.

La póliza estará siempre en vigor independientemente de cómo se encuentre el convenio.

Los riesgos a cubrir por el seguro aquí pactado, serán al menos los expresamente contemplados en la póliza tipo que queda a disposición de empresas y trabajadores en las Centrales Sindicales y la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos para su consulta, manifestando los representantes de los trabajadores firmantes del presente convenio, que conocen el contenido de la citada póliza, identificada con el número de póliza 1081500000064.



Los empresarios deberán incluir en su póliza de responsabilidad civil, los deterioros, roturas o pérdidas de los bienes materiales de sus empleados producidos en el desarrollo de su actividad laboral.

En caso de que la empresa se viera obligada a abonar al trabajador una indemnización por responsabilidad civil derivada de accidente laboral que diera lugar al percibo de las cantidades aseguradas, éstas serán detraídas de la cantidad total a pagar por la empresa.

*Artículo 23.º – Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa, quedará ésta obligada a satisfacer a sus derechos habientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma.

En el supuesto de que la permanencia fuera superior a diez años, la ayuda por este concepto consistirá en tres mensualidades, calculadas de la misma forma que establece el párrafo anterior.

*Artículo 24.º – Cláusula de no discriminación.*

Las partes firmantes de este convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén en colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndole el derecho de presentar denuncias.

CAPÍTULO VI. – POLÍTICAS DE IGUALDAD

*Artículo 25.º – Política de igualdad.*

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y personas trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y



en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para ello como dispone el Real Decreto 901/2020 se deberán elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 100 personas trabajadoras a partir del 7 de marzo de 2021 y en las empresas de 50 personas trabajadoras a partir del 7 de marzo de 2022, que deberán negociarse según lo establecido legalmente, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión de igualdad creada en este convenio la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Asimismo las organizaciones firmantes del convenio declaran que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se encuentran:

– El acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

– Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, promoverán la inclusión de estas materias dentro de los planes de formación en igualdad que realizan las empresas.

*Artículo 26.º – Acoso laboral.*

Índice. –

1. – Introducción.
2. – Declaración de principios.



3. – Alcance.
4. – Definiciones.
  - 4.1. Acoso laboral.
  - 4.2. Acoso moral.
  - 4.3. Acoso sexual.
  - 4.4. Discriminación por razón de sexo.
  - 4.5. Otras causas de discriminación ilícita.
  - 4.6. Denuncia falsa.
  - 4.7. Exclusiones.
5. – Procedimiento de actuación.
  - 5.1. Inicio.
  - 5.2. Procedimiento informal.
  - 5.3. Procedimiento formal.
  - 5.4. Conflictos con personas externas a la empresa.
  - 5.5. Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.
  - 5.6. Protección de datos de carácter personal.
6. – Indicadores.
  - 6.1. Perfil comparativo de la empresa o entidad.
  - 6.2. Indicios de mobbing en el centro de trabajo.
  - 6.3. Acoso moral.
  - 6.4. Acoso sexual.
  - 6.5. Discriminación ilícita.
    - 6.5.1. Por razón de sexo.
    - 6.5.2. Por otras causas.
1. – Introducción:

Se somete al presente protocolo para la prevención y tratamiento, en su caso, de eventuales supuestos de acoso moral y/o sexual, de discriminación por razón de sexo y/u otras formas de discriminación ilícita en el trabajo, en desarrollo y/o prevención de lo dispuesto en las siguientes disposiciones legales:

- Artículos 3 y 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Directiva 2006/54/CE relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.
- Recomendación 92/131/CE, de la comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.



- Directiva 76/2007/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.
- Artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución Española.
- Artículos 4.2.c), d), e), 17 y 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículos 4.7.d), 14, 15.1.g), 16, 18, 22 y 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Artículos 7.10, apartados 11, 12, 13 y 13 bis del art. 8, art. 11.4, art., 12.3, art. 12.7, art. 12.13, art. 13.4, art. 13.7, art. 13.10, art. 16.3, todos ellos del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Leyes 51/2003 y 62/2003.
- Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombre y Mujeres.
- Artículos 172, 173, 184, 191 del Código Penal.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres de Erradicar la Violencia Machista.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 15/1999.

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de acoso y discriminación en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha de existencia de las mismas, comprometiéndose la empresa a observar una actitud de vigilancia activa y a mantenerlo permanentemente actualizado, incorporando al mismo todas aquellas mejoras derivadas de la experiencia de su aplicación práctica con el fin de procurar su máxima efectividad.

## 2. - Declaración de principios.

El presente protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y, en segundo lugar, a garantizar que, si pese a todo se produjeran, se dispone y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

La empresa considera:

Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.



Que toda la plantilla de la empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas.

Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

La empresa declara:

Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce.

La empresa insta:

A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando, asimismo, para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.

A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este protocolo de manera responsable.

La empresa se compromete a:

Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan.

Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten.

Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.

Proteger a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.

Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.

Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.



### 3. – Alcance.

El presente protocolo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la empresa, y será aplicable a:

- Todo el personal de la plantilla con contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, a jornada completo a tiempo parcial.
- Trabajadores de empresas de trabajo temporal, contratas y/o subcontratas.
- Clientes y proveedores.
- En general, a cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

### 4. – Conceptos.

#### 4.1. Acoso laboral:

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de este y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

#### 4.2. Acoso moral:

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral extraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir:

- Intención de dañar.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la víctima.



#### 4.3. Acoso sexual:

Es toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos verbales o físicos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en relación, o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona determinar las conductas que le son ofensivas, intimidatorias o degradantes, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí mismo/a o a través de terceras personas.

El sujeto activo sabe o debe saber que su conducta es indeseada por la víctima y que su posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Se identifican dos tipos principales de situaciones de acoso sexual:

a) Chantaje sexual o acoso de intercambio: es el realizado por un superior jerárquico y consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

b) Acoso ambiental: es el realizado por cualquier compañero de trabajo o incluso por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro.

Aunque generalmente el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual. Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- Propuesta: entendida como «iniciativa de solicitud» relativa al sexo.
- Rechazo: que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

#### 4.4. Discriminación por razón de sexo:

Lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con ocasión del acceso a la formación, a la remuneración del trabajo o la promoción en el puesto de trabajo, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, derecho a la igualdad, y crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### 4.5. Otras causas de discriminación ilícita:

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.





#### 4.6. Denuncia falsa:

Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

a) Que carezca de justificación y fundamento.

b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

#### 4.7. Exclusiones:

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

#### 5. – Procedimiento de actuación.

##### 5.1. Inicio:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior capítulo 4 de este protocolo podrá poner los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa.

Las actuaciones darán comienzo previa presentación de denuncia que deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la denunciante.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

a) Las denuncias anónimas. Se pondrá a disposición de los trabajadores un buzón o correo anónimo que garantice el anonimato y garantías jurídicas suficientes, con algún operador jurídico independiente de cualquier vínculo a la empresa o a través de la asociación empresarial firmante del convenio que designará a un operador jurídico de la comisión negociadora del convenio con los costes que ello suponga por el servicio de atención del correo, independientemente de los honorarios de la instrucción del expediente que serán establecidos por la asociación, con la utilización del correo ([acosolaboral@fecburgos.com](mailto:acosolaboral@fecburgos.com)).

b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a la reclamación se exigirá conocer:

– Los datos de identificación de la persona que denuncia y, de ser distinta, los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.

– Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

– Identificación de la/s persona/s denunciada/s.



La dirección quien, podrá delegarla en cualquier operador jurídico externo de su confianza.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por un asesor de su confianza, si así lo interesan.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el instructor a fin de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por el instructor para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el instructor sea una persona de su mismo sexo.

#### 5.2. Procedimiento informal:

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio afectado/a pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a denunciante así lo prefiere, por el/la trabajador/a de la empresa o asesor que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia ante el instructor, éste:

– Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

– Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el instructor en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial y/o administrativo.

– Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

– Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 5 días laborables, a la finalización de las cuales el instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:



a) Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.

b) Si finaliza sin acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

### 5.3. Procedimiento formal:

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

Este procedimiento interno, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

El instructor establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

- Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud concertado por la empresa para conocer el alcance y daño producido en la presunta víctima.

- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.

Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista.



Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del instructor.

Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de todos los participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto del presunto/a acosador/a, como de el/la presunto/a acosado/a, por lo que se extremará la observancia del debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la/s persona/s denunciada/s.

El instructor informará a las partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 10 días laborables, si bien el instructor, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de 5 días laborables redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la dirección, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

La dirección de la empresa adoptará las medidas que estime oportunas, que podrán consistir en:

- Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s acosadora/s o a la/s que haya/n presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.
- Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Sobreseimiento de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes, al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

#### 5.4. Conflictos con personas externas a la empresa:

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores y personas externas que compartan el lugar de trabajo se aplicará el procedimiento de investigación recogido en



este protocolo, correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

5.5. Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud:

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Servicio de Prevención Ajeno, en especial, en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, a quien con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

5.6. Protección de datos de carácter personal:

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, Real Decreto 1.720/2007, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo, y demás normativa concordante y de desarrollo.

CAPÍTULO VII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*Artículo 27.º – Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de personas trabajadoras y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificarán en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves serán notificadas a los representantes legales de las personas trabajadoras si los hubiere.

*Artículo 28.º – Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo que comporte un retraso acumulado en un periodo de 30 días igual o inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de 30 días.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.



d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

g) La no presentación a la empresa, del parte de baja médica por Incapacidad Temporal, en el plazo de 72 horas.

h) La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo, en el caso de teletrabajo, en un día durante el periodo de 30 días.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo que comporte un retraso acumulado en un periodo de 30 días, superior a veinte minutos e inferior a sesenta minutos.

Para aquellos trabajadores que tengan encomendada la apertura del centro de trabajo será falta grave el retraso en la apertura de más de cinco minutos, dos días en un periodo de treinta, aún cuando no se haya alcanzado la acumulación temporal indicada en el párrafo anterior.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días en un periodo de 180 días.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

e) La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en las herramientas y equipos de trabajo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas y equipos de trabajo y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.



i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un periodo de treinta días.

n) La no comunicación a la de empresa de los cambios de residencia o domicilio.

o) La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo, en el caso de teletrabajo, de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo que comporte un retraso acumulado en un periodo de 30 días, superior a sesenta minutos, o en todo caso cuando por este motivo haya reincidencia en falta grave.

Para aquellos trabajadores que tengan encomendada la apertura del centro de trabajo será falta muy grave el retraso en la apertura de más de cinco minutos, tres días en un periodo de treinta, aún cuando no se haya alcanzado la acumulación temporal indicada en el párrafo anterior.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante más de tres días consecutivos en un período de 180 días.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La trasgresión de la buena fe contractual, así como la desobediencia a las ordenes de la empresa.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.



- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene
- n) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.k) y 2.l) del presente artículo.
- o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- p) El uso de medios informáticos, telemáticos o electrónicos y de comunicación, correos electrónicos, y teléfonos móviles, etc., dentro el ambiente empresarial, cuando se utilicen, para fines no estrictamente empresariales.
- q) El acoso sexual por razón de género, entendiéndose como tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.
- r) La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, en cinco o más ocasiones durante un año.
- s) La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo en el caso de teletrabajo tres días consecutivos o cinco alternos.

*Artículo 29.º – Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

*Artículo 30.º – Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.





## CAPÍTULO VIII. – SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

*Artículo 31.º – Salud laboral.*

Las partes firmantes de este acuerdo declaran su voluntad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, con especial atención a la prevención de riesgos laborales, comprometiéndose a una puntual observancia de las prescripciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, de 8 de noviembre.

En concordancia con lo antes expuesto, todas las empresas del sector, dispondrán de la evaluación de riesgos actualizada; un plan de prevención. A los efectos del Servicio de Prevención, se estará a la normativa vigente.

Para ello, ambas partes convienen en colaborar para la información y formación de los trabajadores, respecto de los concretos y específicos riesgos derivados del trabajo en el comercio.

A tal efecto, los delegados de prevención, designados de entre los representantes de los trabajadores dispondrán de una hora adicional mensual, que habrán de dedicar necesariamente a la colaboración con la dirección de la empresa y los trabajadores del centro, en la mejora de la acción preventiva en el centro de trabajo.

El cambio de mutua se consultará previamente a los representantes de los trabajadores.

*Artículo 32.º – Ropa de trabajo.*

Para las actividades que proceda, por sus especiales exigencias para su ejecución, se procederá por las empresas que corresponda a proveer a los trabajadores dos buzos, botas, guantes u otras prendas que se requieran para el trabajo. La provisión de estas prendas se ha de realizar al comenzar la relación laboral, en número máximo de dos anuales, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o al menos en la mitad de las mismas y previa entrega de las usadas.

## CAPÍTULO IX. – CONTRATACIÓN

*Artículo 33.º – Contratación duración determinada.*

La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al artículo 15.1 del E.T.) se podrá ampliar hasta un año, en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

*Artículo 34.º – Contratación fijo-discontinuo.*

1. Atendiendo a las peculiaridades del sector del comercio, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo «fijos-discontinuos». Los contratos fijos discontinuos podrán celebrarse tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de



contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, expresamente conviene su utilización para cubrir las necesidades de incremento de contratación en el periodo de rebajas, comienzo de temporada, días o periodos de ventas especiales, campañas promocionales y otros de similar naturaleza.

A las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad, se les garantiza un periodo de ocupación mínimo de 45 días al año natural, siempre que el trabajador se incorpore en el primer y sucesivos llamamientos.

2. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 ET., deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

4. El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días naturales, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

5. La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en la clasificación profesional.
- b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.



*Artículo 35.º – Periodo de prueba.*

En esta materia las empresas afectadas por el presente convenio, podrán establecer un periodo prueba con las personas trabajadoras que contraten de la siguiente duración:

Contratos fijos discontinuos, solo en el primer llamamiento, para todos los grupos profesionales un periodo de prueba de 15 días naturales.

Contratos de duración determinada para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, para todos los grupos profesionales un periodo de prueba de 15 días naturales.

Contratos de duración indefinida y resto de contratos (salvo los señalados anteriormente):

- Para el grupo profesional I: un periodo de prueba de 3 meses.
- Para el grupo profesional II: un periodo de prueba de 3 meses
- Para el grupo profesional III y IV: un periodo de prueba de 3 meses.

*Artículo 36.º – Cese y preaviso.*

En los contratos de duración superior a 6 meses será obligatorio tanto para la empresa como para el trabajador preavisar por escrito con una antelación mínima a la finalización del contrato de un mes si pertenece al grupo profesional I y con siete días de antelación, si pertenece al grupo profesional II o III; no obstante, si quien desee abandonar la empresa fuera el único vendedor adscrito a un establecimiento, el preaviso deberá ser de al menos quince días.

El incumplimiento del preaviso establecido, por cualquiera de las partes, dará lugar a la otra a abonar o descontar de la liquidación final el importe del salario de los días de preaviso no respetado.

CAPÍTULO X. – FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

*Artículo 37.º – Formación.*

Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido íntegro de los acuerdos de formación continua, declarando que los mismos podrá desarrollar sus efectos en su ámbito funcional.

Las empresas informarán y facilitarán a sus trabajadores la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral.

Las horas de formación recibidas que formen parte de los módulos formativos tendentes a la consecución de unidades de competencia de alguna de las cualificaciones profesionales de la familia del sector del comercio, establecidas por el Instituto Nacional de Cualificaciones, serán consideradas horas de formación válidas a todos efectos.

Si el trabajador acudiera de forma voluntaria fuera de su jornada laboral a cursos de formación promovidos por la empresa o en los que ésta participe pertenecientes a: planes formativos de las empresas; acciones bonificables de las empresas; acciones de contratos programa en los que ésta participe o apruebe expresamente, se le compensará con un



descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su asistencia y aprovechamiento; tal compensación podrá ser sustituida por una indemnización económica, previo acuerdo entre las partes.

El trabajador no tendrá derecho a esta compensación si la formación recibida le sirviera para subir el nivel profesional, no obstante, sí recibirá compensación por el exceso de horas establecido en este supuesto.

Con el fin de garantizar el acceso a la formación y reciclaje por parte de todos los trabajadores, la FEC presentará anualmente un plan de formación a la Comisión Paritaria para su conocimiento y difusión.

Si a lo largo de la vigencia del convenio la oferta formativa fuese insuficiente para atender a la demanda del sector, la Comisión Paritaria determinará la manera de garantizar este derecho fundamental a los trabajadores.

*Artículo 38.º – Clasificación profesional.*

Clasificación de puestos por grupos profesionales:

ESTRUCTURA PROFESIONAL:

1. Los trabajadores que presten servicios en empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales titulación y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

3. Se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente convenio.

4. Se definen como grupos profesionales específicos, en el presente convenio, los siguientes:

Grupo profesional I. –

Corresponde a aquellos trabajos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando dirección, control y supervisión, de tareas y/o personas.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de las categorías que seguidamente se reseñan:

– Gerente, jefe de Administración, encargado general, encargado de establecimiento.

Grupo profesional II. –

Corresponde a aquellos trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior bien sea un trabajador del grupo I o bajo el mando del titular del establecimiento, pudiendo tener o no personal a su cargo en función de la categoría personal a su cargo.



Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente:

– Jefe de equipo/sección, dependiente de comercio de 1.<sup>a</sup>, oficial administrativo 1.<sup>a</sup>, profesional de oficios varios 1.<sup>a</sup>.

Grupo profesional III. –

Corresponde a aquellos trabajos cualificados que requieren iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, así como cierto nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior, bien sea un trabajador de los grupos profesionales I o II o bajo el mando del titular del establecimiento.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente:

– Dependiente de comercio de 2.<sup>a</sup>, oficial administrativo de 2.<sup>a</sup>, profesional de oficios varios de 2.<sup>a</sup>.

Grupo profesional IV. –

Corresponde a aquellos trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones que se encomiendan a los empleados/as incluidos en este grupo pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un periodo breve de adaptación.

En ningún caso al personal integrado en alguna de las categorías de este grupo profesional se le encomendará la responsabilidad de apertura y cierre del establecimiento o centro de trabajo en el que preste servicio.

Se corresponden con este grupo profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente:

– Auxiliar de dependiente de comercio; auxiliar administración, auxiliar de oficios varios.

Dentro de cada uno de estos grupos profesionales, se distinguen los siguientes puestos de trabajo, en función del área de actividad:

Dentro del grupo I se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

– Gerente: es quien da las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la política de la misma dirige y coordina las actividades de gestión financiera, compra de mercaderías y contratación de personal.

– Encargado general: es quien asume la dirección de varios establecimientos o sucursales coordinando su actividad bajo la supervisión de la gerencia.

– Encargado de establecimiento: es el que está al frente de un establecimiento, y asume la dirección superior sobre el personal de dicho establecimiento.



– Jefe de administración: es el que provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las tareas administrativas de una empresa.

Dentro del grupo II se encuadran los siguientes puestos de trabajo:

– Jefe de equipo/sección: es el empleado que ejerce control y supervisión de tareas y/o personas en una sección o equipo, además 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, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

– Dependiente de 1.º: es el empleado encargado de realizar las ventas que requieren un elevado grado de complejidad en su materialización o la elaboración de proyectos complejos, con conocimientos técnicos y prácticos absolutos de los artículos, cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además altos conocimientos de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. Podrá tener bajo su control al resto de personal de ventas de los establecimientos que se encuentren a su cargo.

– Oficial de administración de 1.º: es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil y/o comercial, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, llevanza de la contabilidad de la sociedad, liquidación de salarios y seguros sociales, etc.

– Oficial de oficios varios de 1.º: Son los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico con iniciativa y responsabilidad y autonomía propia según el esmero en la realización de su cometido y de rendimiento. Tales como conductores, montadores, instaladores, entre otros sin que sea una enumeración exhaustiva.

Dentro del grupo III se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

– Dependiente de 2.º: Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje o no, realiza por sí operaciones de venta y/o caja.

– Oficial de administración de 2.ª: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y/u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

– Oficial de oficios varios de 2.º: son los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico con cierto grado de iniciativa y responsabilidad sujetos a la instrucción de un superior.



Dentro del grupo IV se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

– Auxiliar de administración: es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

– Auxiliar de dependiente de comercio: es el que auxilia a cualquiera de las categorías pertenecientes al área de venta, definidas en los grupos I, II y III, facilitándoles la labor en cometidos tales como reposición, caja, o venta directa bajo la supervisión de un superior, pudiendo ser categoría de entrada previa a la de dependiente de 2.<sup>a</sup> como preparador pedidos, y otros de similar naturaleza, etc.

– Auxiliar de oficios varios: 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, mozo almacén, personal de limpieza, y otros de similar naturaleza, etc.

*Artículo 39.º – Promoción profesional.*

Para ascender de grupo profesional se deberá producir un cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador, de suerte que sus tareas pasen a ser las propias del grupo profesional superior. Por tanto, la permanencia en la empresa y formación no serán suficientes para el ascenso de grupo profesional.

Los trabajadores subirán de nivel profesional teniendo en cuenta su experiencia en el sector de actividad al que es de aplicación este convenio, y particularmente la experiencia adquirida dentro de la propia empresa, así como considerando los conocimientos adquiridos a través de acciones formativas programadas por la empresa o por la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos, referida ineludiblemente a los contenidos del puesto de trabajo.

Ambas circunstancias deberán ser acreditadas documentalmente.

La subida de nivel profesional se producirá exclusivamente dentro del grupo profesional en el que se encuentre el trabajador y ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores por la realización de tareas de superior categoría.

CAPÍTULO XI. – DISPOSICIONES FINALES

*Primera. – Resolución de conflictos.*

La Comisión Paritaria del convenio es el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo, y está integrada por dos vocales designados por la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos y, otros dos vocales designados por la central sindical CC.OO.

Será preceptivo someter a dicha comisión paritaria, con carácter previo a cualquier reclamación judicial, cualquier conflicto que surja como motivo de la interpretación y aplicación de este convenio, especialmente los conflictos derivados de la reclasificación profesional.



A los efectos de la resolución de los posibles conflictos que puedan surgir en la no aplicación del presente convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., se deberá someter con carácter previo la discrepancia a la comisión paritaria. Si no fuera resuelta por ésta, se seguirán los trámites previstos por el artículo 82.3 del ET.

*Segunda.* –

A todos los efectos, para lo que no esté previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el acuerdo de sustitución de la ordenanza laboral de comercio y otras disposiciones que le afecten.

La liquidación final de salarios debe entregarse y abonarse dentro de los dos días hábiles siguientes a la finalización de la relación laboral. Cada día de retraso adicional generará una indemnización al trabajador de un día de salario hasta un máximo de 15 días de indemnización.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Debido al extenso periodo de vigencia, ambas partes manifiestan su voluntad de establecer reuniones durante la vigencia del convenio para ir estudiando una posible mejor estructuración de los ámbitos de aplicación de los convenios de comercio y para poder adaptarlo a las posibles modificaciones legislativas que pudieran darse en el ámbito de la contratación y de la negociación colectiva.

Burgos, enero 2023.

\* \* \*





## CONVENIO COLECTIVO MIXTO

GRUPO	CATEGORIA	NUEVAS CATEGORIAS	SALARIO 2021	SALARIO 2022	SALARIO 2023	SALARIO 2024	SALARIO 2025
<b>GRUPO I</b>	<b>Gerencia</b>	<b>Gerencia</b>					
	Gerente	Gerente	1.821,98 27.329,75	1.894,86 28.422,94	1.951,70 29.275,63	1.990,74 29.861,14	2.030,55 30.458,36
	Encargado General	Encargado General	1.552,10 23.281,42	1.614,18 24.212,68	1.662,61 24.939,06	1.695,86 25.437,84	1.729,78 25.946,60
	<b>Ventas</b>	<b>Ventas</b>					
	Encargado de Establecimiento	Encargado de Establecimiento	1.417,17 21.257,67	1.473,86 22.107,98	1.518,07 22.771,22	1.548,43 23.226,64	1.579,40 23.691,17
<b>Administración</b>	<b>Administración</b>						
	Jefe de Administración	Jefe de Administración	1.484,66 22.269,96	1.544,05 23.160,76	1.590,37 23.855,58	1.622,18 24.332,69	1.654,62 24.819,35
<b>GRUPO II</b>	<b>Ventas</b>	<b>Ventas</b>					
	Jefe de Equipo /Sección	Jefe de Equipo /Sección	1.230,78 <b>18.461,79</b>	1.280,01 19.200,26	1.318,41 19.776,27	1.344,78 20.171,79	1.371,68 20.575,23
	Vendedor A	<b>Ventas</b> <b>Dependiente de 1ª</b>	1.218,63 18.279,41	1.267,38 19.010,59	1.305,40 19.580,90	1.331,50 19.972,52	1.358,13 20.371,97
	<b>Administración</b>	<b>Administración</b>					
	Oficial de Administración	Oficial de Administración de 1ª	1.349,68 <b>20.245,22</b>	1.403,67 21.055,03	1.445,78 21.686,68	1.474,69 22.120,41	1.504,19 22.562,82
<b>Servicios Auxiliares Específicos</b>	<b>Servicios Auxiliares</b>						
	Oficial	Oficial de Oficios Varios de 1ª	1.282,18 <b>19.232,77</b>	1.333,47 20.002,08	1.373,47 20.602,14	1.400,94 21.014,19	1.428,96 21.434,47
<b>GRUPO III</b>	<b>Ventas</b>	<b>Ventas</b>					
	Vendedor B	Dependiente de 2ª	1.113,38 <b>16.700,58</b>	1.157,92 17.368,60	1.192,65 17.889,66	1.216,51 18.247,45	1.240,84 18.612,40
	<b>Administración</b>	<b>Administración</b>					
	Auxiliar A	Oficial de Administración de 2ª	1.079,76 <b>16.196,40</b>	1.122,95 16.844,26	1.156,64 17.349,58	1.179,77 17.696,58	1.203,37 18.050,51
<b>Servicios Auxiliares Específicos</b>	<b>Servicios Auxiliares</b>						
	Auxiliar A	Oficial de Oficios Varios de 2ª	1.113,38 <b>16.700,58</b>	1.157,92 17.368,60	1.192,65 17.889,66	1.216,51 18.247,45	1.240,84 18.612,40
<b>GRUPO IV</b>		<b>Ventas</b>					
		Auxiliar de Dependiente Comercio	1.032,75 <b>15.491,30</b>	1.074,06 16.110,95	1.106,28 16.594,28	1.128,41 16.926,17	1.150,98 17.264,69
		<b>Administración</b>					
	Auxiliar de Administración	Auxiliar de Administración	1.045,97 15.689,61	1.087,81 16.317,19	1.120,44 16.806,71	1.142,85 17.142,84	1.165,71 17.485,70
		<b>Servicios Auxiliares</b>					
	Auxiliar de Oficios Varios	Auxiliar de Oficios Varios	<b>1.032,31</b> <b>15.491,30</b>	1.073,60 16.110,95	1.105,81 16.594,28	1.127,93 16.926,17	1.150,49 17.264,69