

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**14392** *Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alain Afflelou España y franquiciados.*

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de empresas Alain Afflelou España y franquiciados (código de convenio n.º 90103953012021), que fue suscrito, con fecha 5 de mayo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas y empresas franquiciadas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT y FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de agosto de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE PLURALIDAD DE EMPRESAS VINCULADAS POR RAZONES ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS: ALAIN AFFLELOU Y FRANQUICIADOS**

##### PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de dotarse de un marco común en sus relaciones laborales que, a su vez, debe servir para unificar las condiciones laborales de sus personas trabajadoras actualmente diferenciadas a causa de la gran dispersión convencional existente.

Por tal motivo, el conjunto de empresas firmantes del mismo, jurídica y económicamente independientes, pero vinculadas jurídicamente, y aun no perteneciendo a un grupo empresarial común ni configurando por sí solas un sector propio de actividad, comparte con la Representación Sindical el interés para crear un modelo único de relaciones laborales que establezca la condiciones necesarias para conseguir un sistema normativo laboral coordinado, homogéneo y estable que a su vez redunde en la mejora de la eficiencia y de la productividad de las empresas.

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas, cuya identificación nominal es la siguiente:

AAO Óptico, S.A.U.	TRM Ópticos, S.L.
Alain Afflelou España, S.A.U.	CROM Visio, S.L.
Alain Afflelou Audiólogo, S.L.	Gala Yudyr, S.L.
Agora Visión, S.L.	Sura Visión, S.L.
Castello y Ochoa Ópticos S.L.	Petia Visión, S.L.
Centro Óptico El Pilar, S.L.	Ogus Vision, S.L.U.
Coloptica Centre Visual S.L.	Robres-Llompart, S.L.
Duna Visión S.L.U.	Retina Visión 2015, S.L.
Ena Ópticas S.L.	Optometrical, S.L.
Polaris Visión, S.L.	Nagor Visión, S.L.U.
Bellot Ópticas, S.L.	Bertcora Visión, S.L.U.
Cullera Ópticos, S.L.	Chyadal Ópticos, S.L.
JL Masco Optics, S.L.	Eretia Visión, S.L.U.
Óptica Gabess, S.L.	Opticalia Levante, S.L.
Talos Visión S.L.	Pirita Visión, S.L.
Altair Visión, S.L.	Euskogal Ópticos, S.L.
Antares Visión, S.L.	Nitro Visión, S.L.
Azul y Rojo Ópticas, S.L.	Lince Visión 2015, S.L.
Deneb Visión, S.L.	Tatuin Visión, S.L.
Endor Visión, S.L.	Rigel Visión, S.L.
Herbur Visión, SL.	Relux Visión, S.L.
Notrelux, S.L.	Ovejero Óptico, S.L.
Ocularplazanueva, S.L.	Olek Visión, S.L.
Rey Optometristas, S.L.	Falaktangis, S.L.
Saipan Visión, S.L.	Cuñado Optic, S.L.
Sirio Visión, S.L.	Lunela Optico, S.L.U.
Tornavisión, S.L.	

2. El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre las citadas empresas y sus personas trabajadoras.

## Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas indicadas en el anterior artículo 1 (en adelante, indistintamente, la empresa o las empresas).

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan expresamente excluidos los acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial del personal de alta dirección y/o aquellas personas trabajadoras que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de las Empresas, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobiernos y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

## Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español para los centros y lugares de trabajo de las empresas y sus personas trabajadoras incluidos en los ámbitos funcional y personal del mismo, conforme se establece en los artículos 1 y 2.

## Artículo 4. *Ámbito temporal y revisión.*

1. La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2024. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2021.

2. La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 de la LET, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

La denuncia deberá efectuarse con una antelación de al menos 4 meses a la fecha de finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

3. En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del Convenio Colectivo, se procederá a la constitución de la comisión negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de treinta días desde la fecha de su constitución.

4. Una vez producida su denuncia, el convenio mantendrá vigentes sus cláusulas hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo.

## Artículo 5. *Concurrencia y convenios sectoriales.*

1. El presente artículo regula un específico sistema de concurrencia sectorial en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 84.2 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 (LET, en adelante).

En su virtud, será de aplicación prioritaria en todos los casos la regulación establecida en el presente convenio en todas las materias relacionadas en el artículo 84.2 de la LET, en los términos expuestos en dicho artículo.

2. A los efectos de poder determinar el convenio colectivo de referencia cuyas condiciones proceda aplicar, la Comisión Paritaria aplicará los siguientes criterios:

a) Si el sector se regulase específicamente por un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, será éste el convenio colectivo que se tome como referencia de aplicación.

b) En el supuesto de que no exista convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, se tomará como convenio colectivo de referencia el convenio colectivo de ámbito autonómico o provincial.

c) Para el caso de que la actividad a realizar no se encuentre en ninguno de los supuestos anteriores; es decir, cuando la actividad a realizar no esté regulada específicamente por un convenio colectivo sectorial, se aplicarán en su integridad las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

3. Sin perjuicio de la obligada aplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos sectoriales de referencia en los términos indicados, durante su vigencia el presente convenio colectivo no se verá afectado por lo dispuesto en ningún otro convenio, cualquiera que sea su ámbito.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.*

1. Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente. La eventual declaración judicial firme de ilegalidad o nulidad de alguna de las partes o preceptos concretos de este Convenio no implicará la de las demás disposiciones no afectadas expresamente por la declaración judicial correspondiente, debiendo en este caso reunirse la comisión negociadora del Convenio para la renegociación de los preceptos afectados por la nulidad

2. Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio, pudiendo ser compensadas y absorbidas en los términos indicados en el artículo 7 siguiente.

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con las mejoras de cualquier tipo que vinieran satisfaciendo anteriormente las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio o los que vinieren percibiendo las personas trabajadoras, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo si así legalmente procede. En tales supuestos, la Comisión Mixta analizará y decidirá su tratamiento al objeto de su correcta adecuación en la estructura salarial prevista en el presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 de

la LET, así como las garantías en los procedimientos de modificación de condiciones y empleo.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en las empresas un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

En desarrollo de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la dirección de las empresas a título enunciativo y no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros y/o lugares de trabajo, conforme a la legislación vigente y sus garantías.
- Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional, conforme a la legislación vigente y sus garantías.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc., conforme a la legislación vigente y sus garantías.
- Cualquier otro necesario para el buen funcionamiento del servicio, conforme a la legislación vigente y sus garantías.
- La movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

3. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, sólo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado, estando prohibido su uso para otros asuntos ajenos al mismo o a la empresa.

La aplicación de las anteriores medidas de vigilancia y control, siempre deberán respetar los derechos de información y consulta de la representación de las personas trabajadoras, prevista en el artículo 64 LET.

4. El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser informados los representantes legales de las personas trabajadoras en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental de la persona trabajadora.

## CAPÍTULO III

### Ingresos, contratación y ceses

#### Artículo 9. *Ingresos y período de prueba.*

1. El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Seis meses.
- Grupo III: Seis meses.
- Grupo IV: Seis meses.
- Grupo V: Dos meses.
- Grupo VI: Un mes.

2. Las situaciones de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

#### Artículo 10. *Modalidades contractuales.*

El personal podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada, a tiempo completo o a tiempo parcial, mediante cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación general, con las especialidades que, en su caso, existan en la legislación vigente y en los convenios colectivos sectoriales de referencia.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado y/o tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato y de la jornada laboral pactada.

#### Artículo 11. *Preaviso de extinción del contrato.*

La persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días, a excepción de las personas trabajadoras adscritas a los Grupos profesionales I, II y III, que habrán de preavisar al menos con 30 días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito, la empresa estará obligada a acusar recibo de dicha comunicación.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

## CAPÍTULO IV

### **Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica**

#### Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas serán clasificadas, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Las actividades consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La adscripción individual de cada persona trabajadora se realizará por grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, corresponderá la asignación al grupo profesional al que la persona trabajadora haya dedicado más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores. Sin perjuicio de las garantías y forma de proceder correspondientes a la polivalencia funcional y la repercusión en las retribuciones en su caso. Ahora bien, en caso de ser prevalente el tiempo desempeñado en el grupo superior, se retribuirá a la persona trabajadora en proporción al tiempo dedicado al desempeño de las tareas de cada grupo profesional, siempre a salvo de que

las condiciones pactadas entre empresa y persona trabajadora mejoren lo aquí establecido.

1. Factores para la clasificación y encuadramiento profesional:

Los factores que incluyen en la calificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstas a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos, servicios o la maquinaria.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Todo lo anterior sin perjuicio del caso en que corresponda una equiparación profesional cuando se aplique la referencia y adscripción sectorial.

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

2. Definición de los grupos profesionales:

Grupo I.

El grupo I se conforma para aquel personal de la Empresa que tiene una titulación académica necesaria para el desempeño de sus funciones o una experiencia profesional acreditada y suficiente. No sólo se trata de personal absolutamente autónomo en el desempeño de sus obligaciones, sino que además fija objetivos y directrices para el personal a su cargo. Asume, dentro de su área, unidad productiva, departamento o punto de venta, las máximas responsabilidades organizativas y directivas, con sujeción plena a las directrices y objetivos que fije la Empresa.

– Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado medio, superior o doctorado, que puede ser complementada con estudios específicos o no.

– El personal integrado en este grupo profesional contribuye de forma directa o indirecta en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto.

– En los casos de unidades productivas o puntos de venta, los responsables dirigen la organización, con iniciativa y decisiones en lo referente a dicha unidad productiva, sin perjuicio de que desarrolle actividades que requieran especiales conocimientos técnicos si posee la cualificación técnica oficial para ello.

– El responsable decide autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia.

– Las instrucciones de la Empresa al responsable se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida por él, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se le exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención.

– En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

A título ilustrativo y no exhaustivo, se encuentran integrados en este grupo los puestos tipo de Director/a y Director/a de Área.

## Grupo II.

El Grupo II se conforma para aquel personal de la Empresa que tiene una titulación académica necesaria para el desempeño de sus funciones o una experiencia profesional acreditada y suficiente. Goza de gran autonomía supervisado por su responsable directo que además se asegura de que se cumplan los objetivos y directrices que ha fijado su responsable directo.

– Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado medio, superior o doctorado que puede ser complementada con estudios específicos o no.

– En los casos de unidades productivas o puntos de venta, colaboran con su superior jerárquico en la organización en lo referente a dicha unidad productiva, sin perjuicio de que desarrolle actividades que requieran especiales conocimientos técnicos si posee la cualificación técnica oficial para ello.

– Colabora con su superior en el establecimiento de los procesos, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.

– En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, junto con su superior, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados.

A título ilustrativo y no exhaustivo, se encuentran integrados en este grupo los puestos tipo de Mánager, Responsable, Director de Tienda y Responsable de Tienda.

## Grupo III.

El Grupo III se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de autonomía en el desempeño de sus funciones superior al elemental acreditando además una formación de grado o diplomatura o una experiencia profesional acreditada y suficiente, con menor nivel de supervisión por parte de su superior o responsable.

– Formación equivalente a diplomatura o grado.

– Además de desempeñar las tareas establecidas para los titulados del Grupo IV, el desempeño de las mismas se desarrollará con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia y a la formación acreditada. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

– Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. La persona trabajadora habitualmente ha de decidir de una



manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

– El personal adscrito a este Grupo no tendrá recursos humanos a su cargo, pero sí la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa, así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

A título ilustrativo y no exhaustivo, se encuentran integrados en este grupo los puestos tipo de Responsable Adjunto de Tienda, Óptico Audiólogo, Audiólogo y Técnico.

#### Grupo IV.

El Grupo IV se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de formación de grado o diplomatura, o de experiencia contrastada, requiriendo supervisión en la realización de sus tareas y no realizando en ningún caso labores de gestión.

– Formación equivalente a Diplomado o grado o estudios superiores específicos o experiencia contrastada.

– Para la realización de las tareas es imprescindible su titulación, o la experiencia demostrada en el ejercicio de la profesión. Las tareas llevadas a cabo son similares a las que realiza el grupo V.

– Su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en las funciones acreditadas por su formación. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

– Los métodos de trabajo del personal adscrito a este grupo profesional son habitualmente examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

– El personal adscrito a este Grupo no tendrá recursos humanos a su cargo, pero sí la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa, así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

A título ilustrativo y no exhaustivo, se encuentran integrados en este grupo los puestos tipo de Coordinador y de Montador.

#### Grupo V.

El grupo V se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de autonomía en el desempeño de sus funciones superior al elemental, con una rebaja del nivel de supervisión por parte de su superior o responsable.

– Formación equivalente a ESO, Bachiller, FP de grado medio o similar, o que, careciendo de esa titulación acredite en el momento de su contratación una experiencia profesional práctica en el sector de actividad de la empresa, de al menos un año ininterrumpido, en el marco de los tres años anteriores.

– Las tareas llevadas a cabo son las similares a las que realiza el grupo VI, pero con un grado mayor de conocimiento del producto y de su entorno, con capacidad para aconsejar al cliente sobre los diversos productos, sus calidades, posibilidades y adaptación a las necesidades del cliente, su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia acreditada. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

– Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia.

– El personal adscrito a este Grupo no tendrá recursos humanos a su cargo, pero si la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa, así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

A título ilustrativo y no exhaustivo, se encuentra integrado en este grupo el puesto tipo de Vendedor.

#### Grupo VI.

El Grupo profesional VI constituye la escala base de la organización laboral de la Empresa y en él se encuadrará el personal que deba desempeñar las labores más elementales.

– Formación equivalente, como mínimo, a graduado en ESO, o similar o que, careciendo de dicha titulación, acredite una experiencia profesional inferior a un año en el marco de los tres años anteriores a su contratación.

– Los métodos de trabajo del personal adscrito a este grupo profesional son habitualmente examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

– El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata del superior de quien, además, debe adquirir las normas básicas de trato e información correcta al cliente.

Su función es la de mero expendedor de mercancía y cobro de la misma, sin responsabilidad alguna sobre el producto, su entorno, y todo aquello que pudiera afectarle más allá de la venta del mismo, no obstante, deberá se conocedor de las características básicas de los productos y campañas comerciales.

Se encuentra integrado en este grupo el puesto tipo de Auxiliar.

#### Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora y, en todo caso, con respeto a lo establecido en el

presente Convenio Colectivo y a lo previsto en el artículo 39 de la LET y la normativa de aplicación.

Artículo 14. *Traslados, movilidad geográfica y desplazamientos temporales.*

1. Traslados con cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, por necesidades de la actividad y por permuta.

En todo caso, se presumirá que el traslado implica el cambio de domicilio de la persona trabajadora cuando el centro de trabajo de destino diste más de 40 kilómetros del centro de origen.

A. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

B. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

C. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen las empresas podrán llevar a cabo el traslado, aunque no se llegue a un acuerdo con la persona trabajadora, garantizándole todos los derechos que tuviese adquiridos. En todo caso, la persona trasladada percibirá, previa presentación de tres presupuestos, el de menor importe y previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

La decisión del traslado deberá ser notificada a la persona trabajadora y a los representantes de las personas trabajadoras con 30 días de antelación a su efectividad. Efectuada la misma, si la persona trabajadora optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

D. Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

2. Movilidad geográfica.

Las empresas podrán establecer zonas geográficas específicas de prestación de servicios a las que las personas trabajadoras se encontrarán adscritas. Para delimitar la zona geográfica la distancia máxima entre el centro de trabajo de origen y el de destino no podrá superar los 30 kilómetros, estimados ambos desde el centro de trabajo de origen hasta centro de trabajo de destino.

Las empresas podrán destinar a cualquier persona trabajadora, con carácter temporal o definitivo, a cualquier centro de trabajo de la zona asignada.

La asignación a cualquier centro de trabajo dentro de la zona, podrá conllevar una mera adaptación del horario y jornada al de la tienda de destino, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de origen, no pudiéndose alterar el régimen de trabajo (i.e. de jornada continuada a partida y viceversa). En todo caso, las empresas deberán preavisar a las personas trabajadoras afectadas por el traslado con 7 días de antelación a la fecha de su efectividad, salvo en situaciones excepcionales y justificadas, en cuyo caso el plazo podrá reducirse hasta las 24 horas.

3. Movilidad geográfica de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo o discapacidad.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa. En el caso de víctimas de terrorismo la condición deberá estar acreditada mediante el correspondiente certificado emitido por el Ministerio de Interior.

Así mismo, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40, apartados 5 y 6 del texto refundido de la LET.

4. Desplazamientos temporales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán efectuar desplazamientos temporales de sus personas trabajadoras que exijan que estas residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con 7 días de antelación a la fecha de su efectividad. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el anterior apartado 1.

## CAPÍTULO V

**Estructura salarial**Artículo 15. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo, el Complemento Personal y las Mejoras Voluntarias que correspondan.

Dichos conceptos conforman la estructura salarial ordinaria.

Artículo 16. *Salario Base de Grupo.*

1. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a las personas trabajadoras en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

2. El salario base en cómputo anual será distribuido en doce pagas mensuales a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, dicho prorrateo de las pagas extraordinarias estará sometido, en todo caso, a lo que sobre el particular disponga el convenio colectivo sectorial de aplicación. En los supuestos en los que la mayoría de las personas trabajadoras así lo soliciten, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, el abono del salario se podrá distribuir en 12 pagas mensuales.

3. El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a las personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las que ingresen o reingresen en la Empresa.

4. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

5. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las tablas de del Salario Base de Grupo serán las siguientes.

Grupo	2021	2022	2023	2024
Grupo I.	22.000,00	22.154,00	22.375,54	22.666,42
Grupo II.	21.000,00	21.147,00	21.358,47	21.636,13
Grupo III.	20.500,00	20.643,50	20.849,94	21.120,98
Grupo IV.	16.300,00	16.414,10	16.578,24	16.793,76
Grupo V.	16.000,00	16.112,00	16.273,12	16.484,67
Grupo VI.	13.400,00	13.600,00	13.800,00	14.000,00

Cuando la diferencia entre la tabla de Salario Base de Grupo resulte superior a la de la suma de todos los conceptos de naturaleza salarial de la empresa de referencia en un 30% o más, para uno o varios grupos profesionales, la aplicación de la tabla anterior podrá retrasarse durante un año, deslizándose anualmente hasta 2024, momento en el que deberá procederse a la equiparación de los importes previstos para dicha fecha.

En el supuesto de que la suma de los salarios base o mínimos reales de la empresa de referencia resultase superior a los de la tabla anterior, no se aplicará el incremento salarial establecido en la misma. No obstante, en este supuesto, las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación percibirán una gratificación extraordinaria, en un solo pago, de carácter no consolidable, ni compensable ni absorbible, y proporcional a la jornada efectiva de trabajo, por un importe de 130 euros brutos. Dicho pago se abonará junto a la nómina del mes de diciembre del año

correspondiente. La vigencia de la presente gratificación será hasta el 31 de diciembre de 2024.

#### Artículo 17. *Complemento Personal.*

Las cantidades percibidas por las personas trabajadoras por cualesquiera conceptos de naturaleza salarial, en jornada ordinaria y actividad normal que superen las cantidades correspondientes al Salario Base de Grupo establecido en el anterior artículo 16, integrarán el Complemento Personal.

Dicho Complemento permanecerá invariable durante la vigencia del convenio, y no podrá ser compensable ni absorbible.

#### Artículo 18. *Incrementos anuales.*

El incremento anual de aplicación será el establecido en las tablas del Salario Base de Grupo indicadas en el anterior artículo 16.

## CAPÍTULO VI

### **Jornada, permisos, licencias y excedencias**

#### Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima laboral anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

#### Artículo 20. *Distribución de la jornada.*

1. Al inicio de cada año natural o en su defecto durante el primer trimestre del año, las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiera, el calendario con las libranzas anuales y las vacaciones.

Mensualmente, se publicarán los calendarios y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de las personas trabajadoras a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad mensual, las personas trabajadoras conozcan el momento en que deben prestar el trabajo. Sin perjuicio de la regulación legal sobre la materia, con carácter general, serán laborables todos los días de la semana (de lunes a domingo, ambos incluidos).

La distribución de la jornada podrá tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y momentos del año. En aquellas Comunidades Autónomas donde el calendario de festivos de apertura comercial autorizada se retrase más allá de la primera quincena del mes de marzo, las empresas cumplirán el presente compromiso en el plazo de quince días desde el siguiente a la publicación del calendario en el Diario Oficial.

2. Las empresas podrán introducir, en la planificación anual, cambios en los cuadros horarios, estas modificaciones de los turnos horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora, sin que esta facultad pueda ser utilizada para transformar una jornada de mañana en una de tarde o viceversa, o de continuada a partida.

Cualquier variación que exceda de lo previsto en el párrafo anterior deberá sujetarse a lo dispuesto en la normativa laboral general vigente en cada momento.

3. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario tendrá lugar dentro del año natural.

4. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente, en los términos previstos en el artículo 34.9 de la LET.

5. La interrupción en jornadas partidas en las tiendas, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.

6. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

En todo caso, a lo más tardar, la planificación anual de jornada, se efectuará de manera que el descanso semanal no se solape con el descanso entre jornadas, computándose ambos de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo que, calculado sobre la base de un descanso entre jornadas de doce horas, resulta de la siguiente manera en los casos que se indican:

- a) Si se trata de un día completo, o de dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 36 horas.
- b) Si se trata de un día y medio, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 48 horas.
- c) Si se trata de un día completo y dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 60 horas.

A título orientativo, se recogen los siguientes sistemas de disfrute del descanso semanal que podrían utilizarse bien en exclusiva o entremezclados entre sí, o con cualquier otro que cumpla lo previsto en los párrafos anteriores para las personas trabajadoras que prestan habitualmente su trabajo durante seis días a la semana:

– En el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde, o de mañana y tarde; el medio día de descanso podrá separarse para acumularse cada dos, tres o cuatro semanas; unirse o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana o en otro momento dentro de un ciclo no superior a las cuatro semanas. En este caso el sistema deberá garantizar, además del descanso de un día completo a la semana, el descanso de otro día completo por acumulación de medios días en períodos de cuatro semanas, y el respeto, en el establecimiento de los cuadros horarios, del descanso entre jornadas de conformidad con la legislación vigente al respecto.

– En aquellos centros de trabajo que tengan establecido un sistema distinto de disfrute del descanso semanal en el que se haya tenido en cuenta tanto el descanso semanal como el respeto al descanso entre jornadas de conformidad con la interpretación dada por pronunciamiento judicial, lo podrán mantener en sus propios términos.

7. La distribución de la jornada y el descanso se efectuará de tal modo que cada persona trabajadora podrá disfrutar de ocho fines de semana al año que comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones y distribuyendo el resto de días de descanso de lunes a domingo. Si, por razones extraordinarias de carácter productivo u organizativo, se modificase el calendario laboral afectando al descanso de cualquier fin de semana de los programados, este será desplazado de tal forma que, en todo caso, se desplace a otro fin de semana dentro del año.

8. En los puntos de venta o unidades productivas ubicados en centros comerciales o en zonas de especial interés turístico, de gran afluencia y/o paso de personas, se podrá establecer un periodo vacacional preferente fuera de los períodos de alta actividad. A estos efectos se entienden como períodos de alta actividad los de mayor facturación de las empresas. Igualmente, se consideran zonas de especial interés turístico las así reconocidas legalmente.

9. La empresa no planificará el día del cumpleaños la persona trabajadora siempre y cuando este coincida en uno de los días de la semana entre el lunes y el viernes, siendo éste por tanto un día no planificado correspondiente a descanso semanal ordinario.

10. Por la prestación de servicios en domingos o festivos, las personas trabajadoras serán compensadas hasta el sexto con una compensación única de 93 euros prorrateados en los meses del año natural. Del séptimo al treceavo recibirá una compensación de 18 euros por domingo o festivo trabajado y del catorceavo en adelante la compensación será de 20 euros por domingo o festivo trabajado con independencia de los días que exceda de catorce festivos o domingos trabajados. Cada persona trabajadora sujeta a este sistema tendrá derecho a no trabajar más del 60 % de los domingos o festivos de apertura comercial autorizada anualmente.

Asimismo, quedan excluidos de lo dispuesto en este apartado aquellas personas trabajadoras expresamente contratadas para prestar servicio sábado, domingos y festivos.

#### Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias serán voluntarias. El límite convencional de horas extraordinarias anuales será el previsto en el número 2 del artículo 35 de la LET, pero, aplicado, a lo largo de toda la vigencia del Convenio, sobre la jornada máxima de la LET. La diferencia entre esta y la jornada máxima convencional vigente tendrá el carácter de horas suplementarias. Estas horas tendrán el mismo tratamiento de horas extraordinarias respecto a voluntariedad y retribución, pero no contarán como tales a los solos efectos del límite legal.

2. Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas, a razón de una hora de descanso por cada hora trabajada. No obstante lo anterior, las horas extraordinarias realizadas durante los días correspondientes al descanso semanal que se retribuyan exclusivamente con carácter económico, se compensarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

3. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

4. La Dirección de la empresa estará obligada a facilitar al Comité de Centro o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

#### Artículo 22. *Flexibilización.*

Sin perjuicio de lo expuesto, se tendrá la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con una bolsa o crédito máximo anual de 120 horas. La flexibilización consistirá en la ampliación de la jornada diaria de 8 a 9 horas, estableciéndose para este supuesto una jornada máxima diaria de 9 horas. En todo caso, la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas y con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio. Estas 120 horas no tendrán el carácter de extraordinarias.

La empresa comunicará documentalmente a la persona trabajadora la flexibilización de su jornada con una antelación mínima de siete días. En dicho documento deberán constar los días en los cuales se amplía la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacten. Cuando, como consecuencia de la flexibilización, la persona trabajadora sume a su favor 8 horas trabajadas con cargo a dicha flexibilización anual, disfrutará, en compensación, de una jornada de descanso, unida a su libranza semanal, siempre que sea posible organizativamente dentro del cuatrimestre natural siguiente. La empresa y la persona trabajadora acordarán la fecha de su disfrute.

Para las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo de retail, en el caso de que a 31 de diciembre de cada año natural reste alguna hora por disfrutar, dichas horas se compensarán, en los términos establecidos anteriormente, uniéndolas a la libranza semanal antes del 31 de marzo del año siguiente, o se abonarán en la nómina de dicho mes, a elección de la persona trabajadora, con el valor de hora extraordinaria



conforme a lo previsto en el artículo 21. Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias. Para el resto de las personas trabajadoras, únicamente se aplicará la opción de descanso en el período indicado.

#### Artículo 23. *Ventas especiales y balances.*

1. En los días de preparación de ventas especiales de enero, diciembre y julio y de los Balances o Inventarios (en la actualidad, con carácter trimestral), las empresas podrán modificar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

2. La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por los centros de trabajo de las empresas que tuvieran otro sistema diferente.

3. Cuando el trabajo previsto en los apartados anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora ordinaria, deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente a opción de la persona trabajadora.

4. Las personas trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada.

5. las personas trabajadoras afectadas por reducción de jornada por guarda legal estarán exentas de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido salvo pacto en contrario.

#### Artículo 24. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas al año en las tiendas y veintidós días laborables en las oficinas centrales, cuyo devengo anual se producirá de enero a diciembre.

2. Períodos de disfrute de las vacaciones:

2.1 Las personas trabajadoras disfrutarán, entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de, al menos, dos semanas ininterrumpidas de su período vacacional.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

En todo caso, los períodos mínimos de disfrute de las vacaciones serán de 7 días ininterrumpidos. Excepcionalmente se podrán disfrutar períodos menores, previo acuerdo entre las partes, siempre que no resulten acumulables a descansos semanales, puentes o vísperas de festivos.

2.2 Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo permita, las personas trabajadoras tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

2.3 Exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que, prestando servicios en puntos de venta y por necesidad del servicio u organización del trabajo no pueda autorizarles sus vacaciones en el periodo preferente indicado de junio a septiembre tendrán derecho a una compensación denominada bolsa de vacaciones conforme a las siguientes reglas:

a) Si la persona trabajadora tuviese que disfrutar la totalidad de las dos semanas de vacaciones fuera del periodo preferente de junio a septiembre, percibirá en compensación un importe total bruto de 233 euros en concepto de bolsa de vacaciones. Si los días que debe disfrutar fuera del periodo preferente fuera inferior a esas dos semanas, percibirá la parte proporcional correspondiente de los 233 euros totales que conforman la bolsa de vacaciones.

b) En ningún caso tendrán derecho a percibir compensación alguna, por ningún concepto, aquellas personas trabajadoras que voluntariamente fijen su periodo de vacaciones fuera del período preferente de junio a septiembre.

c) No será de aplicación lo dispuesto en este precepto a las personas trabajadoras contratadas para la sustitución de otros durante el periodo vacacional preferente de junio a septiembre, ni aquellos contratados para reforzar la estructura de personal por el incremento de actividad durante ese periodo, con independencia de la modalidad contractual de duración determinada por la que se rija su relación laboral.

2.4 Como principio y preferencia única para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el art. 48.4 de la LET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por la aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque ya haya terminado el año natural al que correspondan.

#### Artículo 25. *Licencias.*

– Retribuidas.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, el Complemento Personal y la Mejora Voluntaria por los motivos y el tiempo siguiente:

A. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

En este supuesto, la persona trabajadora estará obligada a justificar debidamente a la empresa su ausencia mediante el justificante expedido por el facultativo o centro médico al que haya asistido en el que conste las horas de permanencia en el mismo, no obstante, lo anterior, la persona trabajadora deberá avisar con la suficiente antelación a su superior jerárquico inmediato de la ausencia prevista.

Esta justificación habrá de realizarse en el plazo máximo de 48 horas desde el momento en que se ausentó de su puesto de trabajo, salvo que, por su estado de salud esté impedido para hacer dicha justificación en el plazo indicado, en cuyo caso, habrá de hacerlo tan pronto como se encuentre habilitado para ello.

B. Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio o de inscripción en el registro de uniones de hecho. La fecha del matrimonio está incluida en los quince días que concede el presente convenio salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable. Será necesaria la aportación de certificación del matrimonio o de inscripción en el registro de uniones de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante el correspondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente.

C. Dos días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando por tal motivo, y siempre que se justifique debida y suficientemente, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma en la que resida se verá ampliado en un día y, en todo caso si a tales efectos tuviera que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros el período será de cuatro días.

D. Tres días en los casos de enfermedad grave diagnosticada por facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, y siempre que se justifique debida y suficientemente, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma en la que resida se verá ampliado en un día y, en todo caso si a tales efectos tuviera que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros el período será de cinco días.

E. Un día por traslado del domicilio habitual debidamente justificado.

F. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando coincida con un día laborable de la persona trabajadora.

G. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando estas cursen estudios de carácter oficial. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

H. Hasta un máximo de seis horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a familiares de hasta segundo grado a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

I. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que la persona trabajadora deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

J. El tiempo imprescindible de la jornada en que deba realizar el examen teórico del permiso de conducir o el examen práctico de conducir. Este permiso sólo será válido para la adquisición del primer permiso de conducir y sólo podrá emplearse para una convocatoria de cada uno de los exámenes. En tal sentido la persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de 5 días hábiles la fecha del examen.

Anualmente las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de dos días de licencia retribuida a sumar a cada uno de los supuestos C y D.

En los supuestos de las letras C, D, y E, los permisos se computarán a partir del primer día laborable siguiente al que se produzca el hecho causante debiendo disfrutarse, igualmente, en días laborables.

2. Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, la persona trabajadora podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.

En estos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. La persona trabajadora deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

Asimismo, podrán las personas trabajadoras acogerse al inicio de su licencia de hospitalización o enfermedad grave con posterioridad al hecho causante en días completos y tras la hospitalización cuando concurren acumulativamente los siguientes requisitos:

1. Que la estancia hospitalaria fuera inferior a 48 horas.
2. Que tras la estancia hospitalaria y en el momento en que se pretenda disfrutar la licencia el familiar afectado por enfermedad o accidente grave deba continuar su recuperación en su propio domicilio no pudiendo valerse por sí mismo.
3. Que resida en su propio domicilio sin recibir asistencia de ningún tipo ajena a su familia.

4. Que la fecha de disfrute de la licencia no se señale en una fecha acumulada a día festivo, puente ni vacaciones.

5. Que la fecha de disfrute de la licencia no se fije más allá de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

3. A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado B de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma.

– No retribuidas.

Las personas trabajadoras bajo la aplicación del presente convenio, podrán disfrutar de un período de permiso sin retribución de 20 días al año, no acumulables a períodos de vacaciones, cualesquiera suspensiones del contrato de trabajo, a momentos de alta actividad o campañas comerciales de navidad o verano, inventarios o cualquier otra causa organizativa que impida su concesión. Este permiso no podrá iniciarse al finalizar cualquier otro permiso con independencia de su naturaleza. Será concedido por la empresa siempre y cuando su motivación este suficientemente justificada y se deberá solicitar siempre por escrito, con al menos 10 días hábiles de antelación a la pretendida fecha de disfrute, con indicación del motivo y acreditación del mismo. La empresa deberá pronunciarse sobre la concesión o no del permiso, por escrito y dentro del plazo de los 4 días hábiles siguientes a la solicitud.

#### Artículo 26. *Excedencias.*

1. Podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

2. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

3. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que las personas trabajadoras permaneciesen en esta situación.

4. Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

5. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de treinta días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

#### Artículo 27. *Protección de la vida familiar.*

En los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, nacimientos prematuros, lactancia y guarda legal se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial de aplicación o, en su defecto, en la legislación vigente.

El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 de la LET. Las personas trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por nacimiento.

En el caso de parto múltiple las personas trabajadoras podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.

#### Artículo 28. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las personas trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Artículo 29. *Excedencia por motivos familiares.*

Resultará de aplicación lo dispuesto en el convenio sectorial de aplicación o, en su defecto, en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VII

### Promoción de la igualdad y prevención del acoso

Artículo 30. *Principios generales de defensa de la igualdad laboral.*

1. Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

2. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

3. El presente capítulo únicamente resultará de aplicación en aquellas empresas en las que no exista obligación legal de contar con un plan de igualdad propio, ni por tanto de un plan propio de prevención del acoso o de realizar auditorías retributivas.

Artículo 31. *Principios rectores del entorno de trabajo.*

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución española, además de los derechos contenidos en la LET de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2. Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

3. Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de la empresa. Por ello, la empresa, junto con los representantes de las personas trabajadoras, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

4. Por todo ello, los firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 32. *Medidas preventivas del acoso.*

1. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

2. Las partes firmantes asegurarán que todas las personas trabajadoras conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

3. Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

4. Las empresas en el plazo de dos años desde la implementación del procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

#### Artículo 33. *Definiciones de las distintas manifestaciones de acoso.*

A los efectos del presente Convenio Colectivo y de la aplicación del protocolo de acoso en él regulado, se entiende por:

– Acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral.

– Acoso sexual. Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por la persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

– Acoso por razón de sexo. Se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del 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.

– Actos discriminatorios. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las conductas descritas anteriormente se pueden presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

Artículo 34. *Procedimiento de actuación ante supuestos de acoso.*

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

– Prioridad y tramitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso

de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras.

Las personas participantes en la instrucción (dirección o representantes las personas trabajadoras), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

f) Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

g) Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

h) Cierre del expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 35.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 36.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 37. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes. Cuando el retraso antes indicado coincida con la apertura del centro de trabajo la falta se considerará grave.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase algún perjuicio a la empresa, malestar de los clientes o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
5. El uso, sin autorización de la empresa, de aparatos de telefonía móvil o similar durante la jornada laboral.

#### Artículo 38. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar trabajos particulares o para terceros durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. El uso, sin autorización de la empresa, de aparatos de telefonía móvil o similar durante la jornada laboral, cuando se genere un perjuicio grave para la empresa o para su imagen para con los clientes.

#### Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización por escrito de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de la persona trabajadora en la empresa.

5. Falta de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, entendiéndose que concurre la nota de habitualidad cuando la persona trabajadora haya sido apercibido o sancionado al menos una vez con anterioridad en el año anterior.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. El consumo de drogas o alcohol manifestado en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

12. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

13. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física la persona o de otras personas trabajadoras.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico.

#### Artículo 40. *Régimen de sanciones.*

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

2. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, salvo la amonestación verbal.

#### Artículo 41. *Sanciones máximas.*

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

1. Por faltas leves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días hasta el despido disciplinario.

#### Artículo 42. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento completo y cabal de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 43.

1. La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

2. Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la LET, la facultad de sancionar a las personas trabajadoras, en virtud de incumplimientos laborales.

3. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### Artículo 44. *Medidas cautelares en el procedimiento disciplinario.*

La empresa, durante la verificación de aquellos hechos o circunstancias que pudieran implicar la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, podrá, notificando por escrito a la persona o a las personas trabajadoras afectadas, acordar, la suspensión de su deber de prestar servicios durante el plazo necesario para la investigación. En ningún caso, la suspensión de empleo aquí regulada podrá superar el plazo de 15 días. Durante esta suspensión la persona trabajadora mantendrá intactos sus derechos retributivos.

## CAPÍTULO IX

### Otros beneficios

#### Artículo 45. *Prendas de trabajo.*

1. A las personas trabajadoras a los que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerán sus prendas de trabajo o compensará económicamente el coste de las mismas por parte de la empresa, con un límite anual que cada empresa afecta al presente convenio establezca.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y las personas trabajadoras en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia de la persona trabajadora destinada a estos cometidos.

3. Las personas trabajadoras con contrato inferior a seis meses se les proveerá o compensará con equivalencia de una uniformidad, en los casos de personas trabajadoras embarazadas se facilitará uniformidad adecuada a su estado o se las compensará con el importe de la uniformidad.

Artículo 46. *Beneficio voluntario en compras.*

Las empresas mantendrán en el momento de la firma del presente convenio colectivo los sistemas establecidos de descuento a sus empleados para la adquisición de productos propios.

Artículo 47. *Complemento de incapacidad temporal.*

1. Durante el primer período de incapacidad temporal que tengan las personas trabajadoras en el año natural (período enero-diciembre) percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario bruto.

2. Por tanto, a partir de la segunda incapacidad temporal no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan a excepción de accidente laboral y hospitalización grave.

Artículo 48. *Dietas.*

1. Las personas trabajadoras que, no teniendo incluido en su contenido funcional la obligación de desplazarse a localidades distintas de aquellas en que radica su centro de trabajo, y por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella, tendrán derecho a una dieta que se fija en 36 euros, o a una media dieta de 17 euros.

2. La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por la persona trabajadora desplazada que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

3. Lo dispuesto en este artículo del Convenio colectivo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dieta.

## CAPÍTULO X

### Comisión Mixta

Artículo 49. *Comisión Mixta.*

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la siguiente: Paseo de la Castellana, 89, plta. 11, 28046 Madrid (comisionmixta@afflelou.es)

Artículo 50. *Composición.*

1. La Comisión Mixta estará integrada de forma paritaria, por un total de 8 miembros, 4 en representación de los sindicatos firmantes y 4 en representación de las empresas.

2. Las decisiones adoptadas por la Comisión Mixta en el ejercicio de las funciones que le encomienda el presente Convenio Colectivo tendrán, por expresa voluntad de las partes, fuerza vinculante para todas las personas trabajadoras y empresas sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio.

3. Su composición será proporcional a la representatividad de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo que, tendrán el voto ponderado en función de su representación como representantes sindicales.

4. Actuarán como presidente de la comisión, y como secretario de la misma, respectivamente, y de forma alternativa un miembro de la representación de las empresas y otro de la representación sindical.

5. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Artículo 51. *Procedimiento.*

1. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

2. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de treinta días; y en el segundo, en quince días.

3. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

Artículo 52. *Funciones y competencias de la Comisión Mixta.*

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2. A requerimiento de cualquiera de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

5. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos profesionales, será igualmente competente la Comisión Mixta para resolverlas.

6. Fijar las tablas de retribuciones para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

7. La resolución de las discrepancias sobre la clasificación profesional.

8. En todos aquellos supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 41 LET) y del resto de materias en las que esté previsto el referido período de consultas por la normativa estatal (i.e. el procedimiento previsto en el artículo 82.3 LET) o por el presente convenio colectivo, y en los que las partes (empresarial y representación de las personas trabajadoras) acuerden la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje en los términos previstos en el ASAC, la Comisión Paritaria se pronunciará con carácter previo al sometimiento de los procedimientos de solución de discrepancias (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos fijados). La Comisión Paritaria dispondrá del plazo de siete días para pronunciarse. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en este tipo de procedimientos, y la emisión de un informe no vinculante sobre las discrepancias existentes (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos previstos en el artículo 41 LET).

## CAPÍTULO XI

### **Procedimientos voluntarios de solución autónoma de conflictos colectivos**

Artículo 53.

1. Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no

agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre la empresa y las personas trabajadoras, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en la empresa.

2. A tal efecto resultarán de aplicación los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos en virtud del ámbito de estos últimos, incluido el ASAC.

#### Artículo 54.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga o a la reclamación judicial de cualquier conflicto colectivo, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente capítulo.

#### Disposición final.

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de la representación de las personas trabajadoras, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

#### Disposición transitoria primera.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo cualquiera de las sociedades enumeradas en su artículo 1 (objeto y ámbito funcional) llevase a efecto un cambio de denominación social, deberá comunicárselo a la Comisión Mixta, al objeto de su conocimiento y actualización.

La Comisión Mixta revisará el ámbito funcional del convenio regularmente, al objeto de proponerle a la Comisión Negociadora las adaptaciones correspondientes. Como consecuencia de lo anterior, aquellas empresas que se incorporen al Convenio Colectivo procederán a adecuar las retribuciones salariales de todas las personas trabajadoras a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1. El salario base de grupo será el establecido para el grupo profesional en el Convenio Colectivo, pudiendo absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial, con independencia de su origen.

2. Para evitar que las empresas que por primera vez en el futuro se incorporen al presente Convenio Colectivo se vean obligadas a soportar un incremento salarial superior al pactado en el mismo para la generalidad de las personas trabajadoras, a fin de alcanzar el nuevo salario resultante que hayan de operar, podrán las empresas detraer las cantidades necesarias de aquellos conceptos que, por encima de los mínimos garantizados, sean percibidos en cómputo anual por las personas trabajadoras.

En el supuesto de que el salario base resultante de la reclasificación operada fuera inferior al que viniera percibiendo la persona trabajadora, se incluirá tal diferencia como complemento personal. Esta diferencia no podrá ser compensada ni absorbida hacia el futuro en dicha cuantía.

3. Aquellas empresas que, durante la vigencia del presente Convenio colectivo se incorporasen al mismo a través del procedimiento establecido, deberán llevar a cabo la adaptación salarial de su plantilla a lo dispuesto en esta norma durante un plazo máximo de tres años a contar desde el momento de su adhesión.

#### Disposición transitoria segunda.

Las personas trabajadoras que, en el momento de entrar en vigor el presente convenio colectivo estuviesen percibiendo el complemento salarial de antigüedad o cualquier otro estipulado en el convenio sectorial de aplicación, podrán integrar su importe en su complemento personal, mediante comunicación expresa a la persona

trabajadora o indicación en su contrato de trabajo, siendo el importe resultante un concepto que no podrá ser compensable ni absorbible.

Disposición transitoria tercera.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran, en atención a la difícil situación por la que está atravesando la economía en general, y el sector y el empleo de él dependiente, mantener como medida de fomento de empleo y con carácter transitorio el Grupo Profesional VI, a cuyo efecto, una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo se integrarán en el Grupo Profesional V.