

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19506 *Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ahorramas, SA, Comercial Hermanos Vallejo, SA, Comercial Monte Igueldo, SL, Comercial Sierra, SL, J y M 44, SAU, Majuan, SL, Monelja, SL, Rotterdam, SL, y Rubio Martín, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ahorramas, SA, y las empresas vinculadas Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SAU; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL, y Rubio Martín, SL (código de convenio n.º 90103753012020), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT y la Federación de Servicios de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 12 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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, 17 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AHORRAMAS, SA, Y EMPRESAS VINCULADAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo concertan.*

El presente convenio colectivo ha sido concertado por los representantes de la empresa Ahorramas, SA, y las empresas vinculadas por razones productivas o de explotación comercial con aquella, Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J Y M 44, SAU; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL, y Rubio Martín, SL, y por otra parte, los sindicatos FeSMC- UGT y la Federación de Servicios de CCOO en representación de las personas trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa Ahorramas, SA, y las empresas vinculadas relacionadas en el artículo 1, así como de la empresa o empresas resultantes de la integración, fusión o escisión de cualquiera de estas, durante el ámbito de vigencia temporal de este convenio, en todo el territorio del Estado.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las personas trabajadoras de la empresa Ahorramas, SA, y empresas vinculadas, con excepción hecha de las exclusiones previstas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga del convenio colectivo.*

La vigencia del presente convenio colectivo se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2027. En todo caso, los efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 2025, salvo disposición expresa contenida en el propio convenio colectivo.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia, y en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo, se prorrogará anualmente hasta que se alcance un acuerdo de convenio que lo sustituya.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. Así pues, en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente convenio colectivo, las partes se obligan a renegociar cada artículo declarado nulo y los con él relacionados, pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar la integridad del presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Salvo previsión expresa en contrario, se aplicarán los institutos de la compensación y absorción en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la disposición transitoria primera.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las secciones, departamentos y direcciones de la empresa, así como las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes legales de los trabajadores, tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, se comunicarán a la RLT cualquier modificación o incorporación de tecnología que pueda tener afectación en el empleo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. *Clasificación del personal.*

La clasificación profesional se realizará en grupos profesionales, en virtud de las tareas y/o funciones, exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación.

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Grupo 1.º: Están comprendidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que realizan sus tareas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con gran grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico.

No necesitan formación específica, aunque requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Grupo 2.º: Están comprendidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que, teniendo una aptitud cualificada y un nivel competencial mayor por su titulación profesional, formación universitaria, conocimientos o capacidades, generalmente con personal a su cargo, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico o gestión de un equipo de trabajo, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas.

Grupo 3.º: Están comprendidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia y/o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados operacionales en un área específica, en ocasiones incluso estableciendo las políticas generales de la empresa o marcando objetivos y modos de obtenerlos.

Desarrolla funciones de jefatura de sección, departamento o dirección de la organización y su relación con la empresa está basada en la confianza.

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes a cada uno de los Grupos Profesionales se hará en base al contenido funcional actual, de conformidad con la tabla de asimilación que figura como disposición transitoria segunda en el presente convenio colectivo.

A futuro la adscripción vendrá determinada por lo previsto en el convenio colectivo y por acuerdo en el contrato de trabajo.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La Dirección de la empresa si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen podrá requerir a una persona trabajadora adscrita a un determinado grupo profesional para que realice funciones correspondientes a otro grupo profesional inferior, por el tiempo imprescindible para su atención, y siempre que las nuevas tareas encomendadas estén incluidas entre las habituales o sean complementarias a las de su grupo profesional.

Cuando una persona trabajadora haya estado sustituyendo a otro que tuviera el contrato suspendido por enfermedad, riesgo por embarazo, nacimiento o adopción, no resultarán de aplicación los plazos previstos en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

Será de aplicación lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Cambio de centro.

La empresa podrá acordar el cambio de centro trabajo de las personas trabajadoras, respetando la exigencia de no implicar cambio de residencia. A estos efectos, se entenderá que existe cambio de residencia si el desplazamiento supone una distancia superior a 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora, en cuyo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que se produjera un cambio de centro de trabajo y la distancia entre el nuevo centro y el domicilio de la persona trabajadora, por trayecto, fuera superior a 30 kilómetros, a partir de este punto se abonarán los mayores gastos de locomoción si estos se produjeran.

Se entenderán por mayores gastos de locomoción la diferencia entre los gastos que venía soportando la persona trabajadora desde su domicilio, y los que, por el uso del transporte colectivo, pasa a soportar como consecuencia del cambio de centro. Si no existiera transporte colectivo se tomará en consideración el transporte privado por día de prestación de servicios a efectos de compensación de gastos.

Para la correcta prestación del servicio y organización del trabajo, las partes acuerdan la posibilidad de movilidad temporal de las personas trabajadoras entre empresas vinculadas, respetándose las condiciones previstas en el contrato de trabajo, convenio colectivo y en la normativa laboral vigente de aplicación.

CAPÍTULO IV**Normativa sobre empleo****Artículo 13. Período de prueba.**

Para los contratos celebrados con carácter indefinido la duración del período de prueba será de seis meses. Finalizado el cuarto mes de duración del contrato de trabajo, la Empresa incluirá en el finiquito una cantidad indemnizatoria calculada a 12 días de salario por año de servicio.

Para los contratos celebrados con carácter temporal la duración del período de prueba será de una tercera parte del periodo de vigencia. Cuando la vigencia no esté determinada, el periodo de prueba se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante estos períodos de prueba y suspensión de la misma la relación laboral podrá ser resuelta por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso, regulado en este convenio colectivo.

Artículo 14. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación se ajustarán a lo establecido en cada momento por la legislación vigente, entre otras las siguientes especialidades:

a) Contrato de sustitución de una persona trabajadora. Podrán realizarse este tipo de contratos para sustituir a personas trabajadoras con derecho de reserva de puesto de

trabajo en virtud del artículo 15 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, así como la prórroga de una excedencia para el cuidado de un menor de hasta los 12 años de edad o un familiar.

En el contrato de sustitución de una persona trabajadora se podrá incluir inmediatamente a continuación de la finalización del permiso por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento a efectos de la duración del mismo, el tiempo del permiso de lactancia y vacaciones que se disfrute.

b) Contrato a tiempo parcial. Se podrá fijar pacto de horas complementarias de hasta el 40 % de la jornada fijada en el contrato de trabajo.

Cuando en el mismo día la realización de las horas complementarias no sea al inicio o finalización de la jornada de trabajo, el número de horas a realizar será de mínimo 2 horas. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 25 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 15. *Cese voluntario, preaviso en caso de extinción y compensación económica.*

La persona trabajadora que desee causar baja voluntaria en la empresa habrá de comunicar dicha decisión por escrito con quince días de antelación a la fecha de finalización de sus servicios. Por cada día de retraso, la empresa descontará de su liquidación de haberes la parte proporcional.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 16. *Excedencias.*

1. Las excedencias de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio serán las que se especifican en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Para las excedencias por cuidado de hijos/as o cuidado de familiar hasta segundo grado, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración hasta los doce años, teniendo derecho de reserva de puesto de trabajo únicamente durante el primer año. Transcurrido dicho plazo y hasta el límite máximo legalmente establecido (dos años para cuidado de familiar o tres años para por cuidado de hijo/a) la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional, sin que, igualmente, compute a efectos de antigüedad el período que exceda de los 3 años (para cuidado de un hijo/a) o de 2 años (cuidado de un familiar).

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

La persona trabajadora que pretenda hacer uso de esta excedencia deberá comunicarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de un mes al momento de su comienzo. El periodo mínimo de excedencia a solicitar se cifra en un año.

2. La excedencia voluntaria no podrá ejercerse para realizar actividades laborales, profesionales o empresariales que entren en competencia con la actividad de la empresa, so pena de perder el derecho al reingreso y a la reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 17. *Jornada laboral.*

A) Duración.

La jornada anual de trabajo será de 1.798 horas de trabajo efectivo al año, distribuidas en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

B) Distribución.

La organización y distribución de la jornada de trabajo es potestad de la empresa de acuerdo con las necesidades productivas y organizativas de cada uno de los centros de trabajo, respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos y lo previsto en los apartados siguientes.

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

Se podrán establecer jornadas de 10 horas diarias con un máximo de dos días a la semana, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

En la semana del día quince de cada mes, se publicarán los cuadrantes de jornada del mes siguiente, con especificación de los distintos turnos de trabajo. Una vez distribuida la jornada del mes posterior, y salvo por acuerdo con la persona trabajadora, solo podrá modificarse para atender imprevistos, o causas de fuerza mayor y siempre que el cambio no sea sustancial. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca su existencia. Caso de que se considere sustancial, será necesario acudir a la regulación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la aplicación de alguna de las anteriores medidas resultase un exceso en la jornada de una persona trabajadora, este exceso deberá ser compensado, preferentemente, con tiempo de descanso equivalente que se concretará de mutuo acuerdo con la empresa. En todo caso la compensación o devolución de la jornada deberá hacerse en los siguientes cuatro meses.

En todo caso, durante los tres meses siguientes a la finalización del año natural se deberá ajustar de forma individual los desfases de jornadas correspondientes al año anterior.

Se podrá establecer por parte de la Empresa una distribución irregular de la jornada a lo largo del año de un 10 %, debiendo ser comunicada a las personas trabajadoras con una antelación mínima de cinco días.

C) Compensación.

La compensación de las diferencias por exceso o defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo deberán compensarse mediante acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora en el plazo máximo de cuatro meses.

D) Descanso semanal Real Decreto 1561/1995.

Tal y como previene el artículo 37.1 del ET, y el Real Decreto 1561/1995, el disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, pudiendo acumularse por periodos de hasta catorce días. El descanso del medio día semanal podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

E) Fines de semana de calidad.

La empresa concederá cuatro fines de semana de calidad al año que comprenderán el sábado y el domingo, uno por cada trimestre. La determinación del fin de semana se realizará por acuerdo entre persona trabajadora y empresa, atendiendo siempre a las

necesidades organizativas de esta última. Salvo acuerdo con la empresa, quedan excluidos los siguientes periodos: mes de diciembre, primera semana de enero y/o coincidencias con puentes. En todo caso se respetarán las condiciones de jornada previstas en el artículo 17.A de este convenio colectivo.

– En el año 2025 las personas trabajadoras tendrán que recuperar las horas de trabajo de dos de los cuatro fines de semana de calidad disfrutados.

– En el año 2026 las personas trabajadoras no tendrán que recuperar las horas de trabajo de ninguno de los cuatro fines de semana de calidad disfrutados.

No será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior a las personas trabajadoras contratadas para desempeñar sus funciones durante los fines de semana y/o festivos, o que realicen una jornada de cinco días o menos a la semana.

F) Domingos o festivos.

Las partes manifiestan su apoyo a una política propia y con apoyo legislativo que permita la conciliación de la vida laboral y profesional de las personas trabajadoras y por ende sea sensible con la apertura en domingos y festivos.

Como consecuencia de la actividad de la empresa, la persona trabajadora prestará servicios los domingos y los festivos que la empresa establezca como de apertura de centro de trabajo.

Por la prestación de servicio en domingo o festivo dentro de su jornada semanal pactada, se percibirá por cada hora de trabajo en domingo o festivo una cantidad adicional de 6 euros brutos.

Por la prestación voluntaria de servicio en domingo o festivo fuera de la jornada semanal pactada se percibirá por cada hora de trabajo en domingo o festivo la cantidad de 13,26 euros brutos. Alternativamente, por acuerdo entre Empresa y persona trabajadora, las horas trabajadas en exceso podrán compensarse en tiempos de descanso equivalente durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Lo dispuesto en los puntos anteriores no resultará de aplicación a las personas trabajadoras contratadas específicamente para que desempeñen sus funciones en fines de semana o festivos.

Artículo 18. *Asuntos propios.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de dos días para asuntos propios por año natural.

La determinación del día o días a que se refiere el párrafo precedente se realizará por acuerdo entre persona trabajadora y empresa, atendiendo siempre a las necesidades organizativas de esta última. Salvo acuerdo con la empresa, no serán acumulables a días festivos, puentes o vacaciones.

Durante el primer año de vigencia del contrato de trabajo, el devengo de los dos días de asuntos propios será de un día por semestre trabajado.

Los días de asuntos propios no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones de 32 días naturales, siendo el periodo de disfrute del 1 de enero al 31 de diciembre. El devengo de las vacaciones por prestación de servicios inferiores al año será proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el descanso semanal o un festivo, de forma que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del festivo o descanso semanal. El último día de las vacaciones es aquel que supone

que al día natural siguiente hay reincorporación al trabajo. Salvo mutuo acuerdo, en la programación de las vacaciones se seguirán las siguientes reglas:

a) Las vacaciones de verano comprenderán 21 días naturales entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, con un máximo de disfrute en dos periodos.

Si no hay acuerdo en las fechas, se disfrutarán en turnos rotativos dentro del periodo señalado.

b) Las vacaciones de invierno comprenderán 11 días naturales continuados, que serán determinados de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Por casusas productivas, se excluye del período de disfrute el mes de diciembre y la primera semana de enero, puentes y/o vísperas de puente.

c) Tanto las de verano como las de invierno, se conocerán con una antelación mínima de 2 meses.

d) En caso de coincidencia de vacaciones con un Festivo Local, este podrá disfrutarse en un momento posterior (dentro del año natural), con acuerdo con la empresa.

e) Previo acuerdo con la empresa, la persona trabajadora podrá unir los 21 días de vacaciones de verano al permiso por matrimonio.

f) Se acuerda la posibilidad de conceder las vacaciones de invierno, cuando organizativamente sea factible, durante la Semana Santa, en base a las siguientes condiciones:

– Condicionado a previa autorización del Responsable en virtud de circunstancias organizativas y/o de producción.

– Se tomará una semana completa de vacaciones de lunes a domingo, computándose como siete días de vacaciones.

g) En el supuesto de coincidencia con un festivo (no domingo) el día siguiente de la finalización de las vacaciones, no contará como día de vacaciones.

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de sus haberes, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida e inscrita en el Registro Público correspondiente. Este permiso sólo podrá ser disfrutado una vez por parte de la persona trabajadora en el caso de que se traten de diferentes celebraciones con los mismos contrayentes.

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

c) Cinco días en caso de accidente o enfermedad grave que requiera reposo domiciliario y asistencia de un tercero, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el supuesto de haber prestado servicio el día del hecho causante el inicio del disfrute de este permiso comenzará al día inmediatamente posterior.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de una distancia superior a 100 km. desde su domicilio habitual, el plazo se ampliará en dos días.

En caso de fallecimiento de familiar de primer grado, al permiso establecido en el apartado anterior se podrá añadir un día hábil adicional.

- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día en el caso de matrimonio/pareja de hecho de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el cual, se disfrutará el día del enlace matrimonial, ceremonia religiosa o civil así como inscripción en el Registro Oficial.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo imprescindible para concurrir a exámenes, cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios conducentes a la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente.
- j) Por el tiempo imprescindible para las pruebas del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen hasta un máximo de tres convocatorias.
- k) Por el tiempo imprescindible cuando la persona trabajadora se ausente del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, según contrato y porcentaje de jornada, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El listado de parientes incluidos en el ámbito de aplicación de este artículo, y el siguiente, esto es, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad son: cónyuge, hijos/as, progenitores, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as de la persona trabajadora e hijos/as, progenitores, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada.

Se garantiza el acceso a los permisos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantiza a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos recogidos en este convenio colectivo, con especial atención a las personas trans.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días hábiles para el cuidado de un familiar hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad que haya sido intervenido quirúrgicamente, hospitalizado o

que padezca una enfermedad grave. El permiso se ha de disfrutar dentro de la anualidad natural, no siendo posible la acumulación de los días no disfrutados de anualidades anteriores en otras posteriores. El periodo de disfrute de quince días podrá ser continuado o fraccionado a elección de la persona trabajadora. El disfrute de esta licencia no puede coincidir con el principio o final de cualquier otro permiso, vacaciones, puentes, etc.

b) Siete días naturales en caso de fallecimiento de un familiar hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad.

c) Permiso no retribuido o con carácter recuperable, por el tiempo indispensable para acompañar a hijo/a menor de edad o progenitores que precise asistencia médica. Este permiso requiere justificación documental de la asistencia a facultativo.

Artículo 22. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

A) Acumulación de lactancia.

Las personas trabajadoras, tras la baja maternal/paternal podrán acumular el disfrute de reducción de la jornada por lactancia prevista en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en 16 días naturales. Este derecho se individualiza para cada hijo/a.

B) Reducción de jornada por Guarda Legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo/a o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo

sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria. En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de hijo/a menor de 12 años la persona trabajadora podrá determinar a su elección la hora de comienzo y finalización de su jornada diaria, respetando en todo caso su régimen de trabajo a turnos.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

CAPÍTULO VI

Salario y retribuciones

Artículo 23. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo están compuestas por el «Salario Base de Grupo», y en su caso, por los complementos salariales.

Artículo 24. *Salario Base de Grupo y tabla salarial 2025.*

a) Se entiende por «Salario Base de Grupo» las percepciones económicas que deba percibir todo el personal afectado por este convenio colectivo en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales descritos en el mismo.

El «Salario Base de Grupo» remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada grupo profesional en la tabla salarial del apartado «b» de este artículo.

Características: Consolidable, revalorizable e integra las pagas extraordinarias.

b) Tabla Salarial 2025 (expresada en euros)

Grupo profesional	Salario Base de Grupo (Mensual a 15 pagas) – Euros	Salario Base de Grupo (Anual) – Euros
1.º	1.133,34	17.000
2.º	1.205,00	18.075
3.º	1.436,80	21.552

c) Los conceptos «mejora voluntaria» y «a cuenta convenio» serán absorbidos por el nuevo Salario Base de Grupo, hasta alcanzar la cuantía de este.

En el momento de la firma los incrementos y ajustes previstos en este artículo ya se han realizado.

Artículo 25. *Complementos salariales.*

1. Complementos Personales:

a) Complemento Personal Revalorizable. Concepto a percibir exclusivamente por las personas trabajadoras contratadas con anterioridad al 26 de marzo de 2020, siempre

que se viniera percibiendo este en los términos pactados en el I Convenio Colectivo de Ahorramas y empresas vinculadas.

b) Complemento Personal No Revalorizable. Concepto a percibir exclusivamente, por las personas trabajadoras contratadas con anterioridad al 26 de marzo de 2020, siempre que se viniera percibiendo este en los términos pactados en el I Convenio Colectivo de Ahorramas y empresas vinculadas.

2. Complementos de Puesto de Trabajo:

a) «Plus Nocturnidad». Por trabajo entre las 22.00 a 06.00 horas, que se cuantifica en un 25 % sobre el «Salario Base de Grupo».

b) «Plus Frío». 84,15 euros brutos mensuales a percibir por la prestación de trabajo en plataformas logísticas refrigeradas de temperatura positivas de hasta 4 grados centígrados.

c) «Plus Frío 2». 65,85 euros brutos mensuales a percibir por la prestación de trabajo en plataformas logísticas refrigeradas de temperaturas de hasta 0 grados centígrados. Concepto complementario del «Plus Frío».

Para el percibo de los complementos recogidos en los apartados b) y c) se deberá permanecer en las condiciones exigidas durante más del 75 % de la jornada.

Artículo 26. *Incremento salarial para los años 2026 y 2027.*

Para los años 2026 y 2027 se pacta un incremento cada uno de los años del 2,0 % del salario base de grupo, más un 0,50 % adicional en función del incremento de las ventas a superficie constante.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las tres pagas extraordinarias se abonarán a razón del importe mensual del «Salario Base de Grupo» y el «Complemento Personal Revalorizable», en aquellas personas que tengan este plus, prorrateándose en doce mensualidades.

Aquellas personas trabajadoras que vengan percibiendo dos pagas separadas, se respetará el sistema hasta que soliciten el cambio.

Artículo 28. *Formas de pago del salario.*

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria por periodos mensuales.

Con el objeto de optimizar la gestión administrativa del abono de salarios implementando en el proceso la utilización de nuevos medios y tecnologías, así como por razones de compromiso con el medio ambiente intentando reducir al máximo posible el consumo y uso de papel, en el momento de la contratación, junto a dicha designación, las personas trabajadoras comunicarán a la empresa una cuenta o dirección de correo electrónico de su titularidad y un número de teléfono móvil, con el objeto de que puedan recibir además del recibo de salario correspondiente a cada mensualidad, otras comunicaciones de la empresa. La empresa garantizará la confidencialidad de los documentos enviados mediante uso de contraseña personal para cada persona trabajadora.

Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

En cada situación de incapacidad temporal en el que la Seguridad Social o las Mutuas reconozcan el pago de prestaciones, se complementará, en su caso, la acción

protectora de la Seguridad Social hasta un porcentaje del Salario Base de Grupo durante un máximo de doce meses de acuerdo con la siguiente tabla:

Tipo de baja de IT		Tramos		
		1.º a 3.º día	4.º a 15.º día	16.º día y ss.
Accidente laboral/enfermedad profesional.	Todos los procesos.	100 % SBG	100 % SBG	100 % SBG
Hospitalización/intervención quirúrgica.	Todos los procesos.	100 % SBG	100 % SBG	100 % SBG
Enfermedad común/intervención sin hospitalización.	Solo la primera del Año Natural.	50 % SBG	75 % SBG	100 % SBG

Los procesos iniciados con anterioridad a la firma del convenio, se complementarán conforme la legislación aplicable en el momento del inicio de la declaración de IT o AT.

Artículo 30. *Protección social. Seguro de vida e incapacidad.*

La empresa vendrá obligada a suscribir un seguro colectivo de vida para todas las personas trabajadoras, en el que se asegure el riesgo de muerte e incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad por cualquier causa, por un importe mínimo de 10.000 euros por persona trabajadora, independientemente del tipo de contrato y de la jornada a realizar.

Se entregará copia del seguro colectivo suscrito a la RLT. Cada persona podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si no lo hiciere, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 31. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

Artículo 32. *Comité Intercentros.*

1. Al amparo del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá constituir, en el plazo de tres meses desde la publicación del presente convenio colectivo, un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, que sirva de cauce de interlocución y resolución a todas aquellas materias que excedan de las competencias propias de la representación de los trabajadores de una provincia, por ser materias de afección general en toda la empresa.

El Comité Intercentros es el máximo órgano colegido representativo de las personas trabajadoras. El ámbito de competencia territorial de este comité será el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los comités de empresa o de los delegados de personal.

2. Competencias. Las competencias del Comité Intercentros serán las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que a continuación se establecen en este convenio:

- a) Poder establecer con la dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de las personas trabajadoras.
- b) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.
- c) Comunicar la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo y del comité intercentros de Seguridad y Salud, así como de los órganos de representación y participación de ámbito estatal, con base en la respectiva representatividad de cada sección sindical en el Comité Intercentros.
- d) Intervenir como miembros por la parte social en la comisión paritaria, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este convenio.
- e) Actuar en cualquier otro asunto que afecte a las personas trabajadoras.

3. Composición. El Comité Intercentros, estará integrado por ocho miembros. En la designación de los miembros integrantes de este comité se respetará lo establecido en la legislación vigente en el bien entendido de que el tiempo que se utilice para el ejercicio de representación en el Comité Intercentros, será retribuido, independiente y distinto al que crédito horario que le corresponde como miembro de los respectivos comités de empresa.

4. Reglamento. El Comité Intercentros elaborará su reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este convenio colectivo y que registrará en el organismo competente de la administración, entregando copia a la Dirección de la Empresa.

Al Comité Intercentros le serán de aplicación las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para el Comité de Empresa.

Artículo 33. *Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud Intercentros.*

Los Delegados/as de Prevención se elegirán entre y por los miembros de los respectivos Comités de Empresa, en función del número de las personas trabajadoras que presten servicios en la provincia de que se trate. Se garantiza el mantenimiento y el funcionamiento ordinario de los Comités de Seguridad y Salud constituidos en la actualidad.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

En virtud de lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, se podrá constituir el Comité Intercentros de Seguridad y Salud en la empresa Ahorramas, SA, cuyos tres miembros serán nombrados por y entre los integrantes del Comité Intercentros, siendo otros tres nombrados por la dirección de la Empresa.

A) Competencias.

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en los centros de la provincia. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- Planificación.
- Organización del trabajo.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2. Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en los centros de la empresa.

3. Ser consultado, facilitando una reunión al efecto del Comité, con carácter previo a la adopción de medidas en las siguientes cuestiones:

- La filosofía y líneas básicas de organización de los Servicios de Prevención.
- Las modificaciones al Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales.
- Las políticas generales sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

4. Promover las actuaciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de prevención de riesgos del conjunto de la empresa.

5. Recibir información sobre:

- Los índices de accidentabilidad en la empresa.
- Las políticas y programas generales en materia de medio ambiente.

B) Funciones.

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

5. Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en los centros de trabajo de la empresa.

6. Promover las acciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de Prevención de riesgos Laborales en el conjunto de la empresa.

7. Realizar el seguimiento del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

8. Proponer a la Dirección programas anuales, incluyendo la formación e información que se debe impartir a las personas trabajadoras.

9. Creación y disolución al término de su actuación de los Grupos de Trabajo que considere necesarios para el desarrollo de sus funciones y competencias, en los que se especificará tanto los objetivos y tareas a desarrollar y, en su caso, el plazo en el que deben presentarse los resultados parciales y las conclusiones.

10. Recabar y emitir cuanta información estime oportuna de los responsables o de los delegados de prevención de los centros de trabajo en cada provincia.

11. Recabar información y asesoramiento, en cuantas cuestiones le sean de interés, de los Servicios de Prevención de la Empresa y de los Organismos Públicos Especializados.

12. Recabar información de las modificaciones en la normativa, organización y procesos productivos, que puedan repercutir en la salud de las personas trabajadoras.

13. Recabar información puntual de todos los accidentes de trabajo de carácter muy grave, así como de las enfermedades profesionales producidas en la empresa. De la misma manera se le informará de aquellos incidentes que por sus características tengan especial relevancia.

En las reuniones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición de dichos órganos paritarios.

En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas

cuestiones que se debaten en estos órganos y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud elaborará su propio reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente.

A los miembros de dicho Comité les serán de aplicación las normas previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establecidas para los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 34. *Garantías.*

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 35. *Horas sindicales.*

El crédito de horas sindicales retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, serán acumulables en el conjunto de la empresa, previa notificación a la misma por parte de las Organizaciones Sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de esta acumulación de crédito horario sindical corresponderá a las Organizaciones Sindicales o en aquellos en los que se delegue. El Sindicato, notificará a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados/as de Personal, y Delegados/as Sindicales.

Mediante acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y la Empresa se determinará el desarrollo de los derechos reconocidos en este artículo.

Artículo 36. *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo del presente convenio, con domicilio en la sede social de Ahorramas S.A. en Velilla de San Antonio (Madrid).

La composición será paritaria y estará formada por dos miembros nombrados por las Organizaciones Sindicales firmantes y por igual número de representantes de la Empresa.

La Comisión entenderá necesariamente, y con carácter previo y preceptivo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 37. *Funciones de la comisión paritaria.*

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

a) A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo, con independencia de su ámbito territorial puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.

b) Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Paritaria levantará la correspondiente acta.

c) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo cuando tras el período de consultas desarrollado conforme al artículo 41.4 del Estatuto

de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, debiendo emitir su opinión en el plazo de 7 días desde que tuviera entrada en la citada Comisión.

e) Los acuerdos de la Comisión Paritaria en interpretación o aplicación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes se someten al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 10 de diciembre de 2020 (BOE n.º 334 de 23 de diciembre de 2020), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 39. *Régimen disciplinario.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. Las faltas se clasificarán, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves o muy graves.

La relación de faltas que contiene este texto es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 40. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes.
2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
4. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o medio de comunicación.
6. Falta de aseo y limpieza personal y llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
7. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
8. Pequeños descuidos en la conservación o uso en los géneros o del material de la Empresa.
9. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca un perjuicio grave a la organización del trabajo o económico.
10. El consumo de alimentos o bebidas dentro del centro de trabajo y fuera de los lugares habilitados al efecto, salvo que suponga incumplimiento de normas higiénico-sanitarias, en cuyo caso podrá ser calificada como grave o muy grave.

Artículo 41. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes, siempre que de estos retrasos se deriven perjuicios para el trabajo.
2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un periodo de seis meses.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo que origine perjuicio a la Empresa o hubiere causado riesgo leve a la integridad de las personas o mercancías.
4. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
5. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
6. Las discusiones, riñas y/o pendencias con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
7. Descuido importante en la conservación o uso de los géneros o del material de la Empresa.
8. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que origine perjuicio a la organización del trabajo o económico.
9. Utilizar los medios de comunicación suministrados por la empresa para usos distintos para los que esté habilitado o ajenos al contenido de la relación laboral, incluido el correo electrónico, ordenador, teléfono móvil, etc., así como el empleo de teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral.
10. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
11. Facilitar a terceros o permitir que terceros utilicen las contraseñas, claves de acceso o códigos de seguridad individuales facilitados por la empresa para la ejecución del trabajo, así como utilizar los facilitados por la empresa a terceros.
12. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de Dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de su trabajo.
13. La embriaguez, la ingesta bebidas alcohólicas, estupefacientes o sustancias similares durante la jornada laboral y/o en dependencias de la empresa, siempre que afecte al desempeño del trabajo.
14. Realizar sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
15. No comunicar con la puntualidad o celeridad debidas los cambios experimentados en la situación personal y/o familiar de la persona trabajadora que tengan transcendencia a los efectos de ser comunicados a cualquier organismo administrativo competente, cuando de dicha impuntualidad pudieran derivarse perjuicios, sanciones o responsabilidades para la Empresa. La comisión de dicha actuación por parte de la persona trabajadora de manera dolosa o reiterada se considerará como falta muy grave.
16. Entregarse al juego o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.
17. La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as, usuarios o clientes/as o para las instalaciones, elementos o maquinaria propiedad de la empresa. Si de la citada actuación, se hubiera ocasionado algún daño a las citadas personas o bienes, la conducta podrá ser calificada como muy grave.
18. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes, siempre que de estos retrasos se deriven perjuicios para el trabajo.
2. Faltar tres días o más al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo que hubiere causado riesgo grave a la integridad de las personas o mercancías.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público.
6. Las discusiones, riñas y/o pendencias con los/as compañeros/as de trabajo en presencia de público o que trascienda a este, cuando de ellas se deriven perjuicios para la empresa o el público.
7. Los malos tratos de palabra u obra, amenaza, la agresión física o la falta grave de respeto y consideración a cualquier compañero/a de trabajo.
8. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad en cualesquiera de sus formas, a la libertad sexual, a la orientación e identidad sexual y a la expresión de género, mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, así como la realización de conductas prohibidas y/o discriminatorias contenidas en los protocolos de acoso, incluida la denuncia falsa. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquellas.
9. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, programas o datos electrónicos de la empresa.
10. El robo, hurto, apropiación o malversación cometidos sobre cualesquiera bienes de la empresa, persona trabajadora de la empresa o cualquier otra persona, producido dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
11. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de la empresa, de reserva obligada, o a los que se tenga acceso por razón de su cargo.
12. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que origine un grave perjuicio a la organización del trabajo o económico.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
14. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
15. Realizar habitualmente sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear reiteradamente para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
16. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de Dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de su trabajo, cuando sea reiterada o implique quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas.

19. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, así como la realización de conductas prohibidas contenidas en el protocolo de acoso laboral.

20. Incumplir la normativa vigente o implantada en la empresa en materia higiénico-sanitaria y manipulación de alimentos, prevención de riesgos laborales, protección de datos personales, así como la contenida en el modelo de organización implantado por la empresa en materia de cumplimiento normativo.

21. La embriaguez habitual, así como la toxicomanía o drogodependencia manifestadas en jornada laboral si repercuten negativamente en el trabajo.

22. Fumar durante la jornada laboral y/o en dependencias de la empresa.

23. El incumplimiento de la normativa sobre compras de aplicación en todos los establecimientos de la empresa.

24. La comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 43. *Régimen de sanciones.*

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

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato mediante despido disciplinario.

Artículo 44. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO IX

Igualdad

Artículo 45. *Igualdad de trato y condiciones.*

La Comisión Negociadora del presente convenio, comprende la necesidad de fomentar la plena y real incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con dicho objetivo se ha firmado el I Plan de Igualdad de Ahorramas, SA, y el resto de empresas, en el que se recogen, entre otros aspectos, el conjunto de medidas y actuaciones a adoptar en aras a la consecución de la referida igualdad de condiciones

en todos los campos y áreas de la empresa, así como en los diferentes estadios que afecten a la relación laboral de sus empleados, tales como contratación y selección, clasificación profesional, promoción, formación, condiciones de trabajo y auditoría retributiva, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, comunicación, salud laboral, violencia de género, e infrarrepresentación.

La empresa estará obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de género en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalente.

Las partes consideran necesario contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Disposición transitoria primera. Reestructuración salarial.

Se garantiza a las personas trabajadoras con contrato en vigor a la fecha de firma del presente convenio colectivo el salario bruto anual que venían percibiendo hasta la fecha.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo son compensables y absorbibles en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la Empresa sean o no de naturaleza salarial, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, Laudo, contrato de trabajo individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

El concepto que venían percibiendo a 31 de diciembre de 2024 las personas trabajadoras «A cuenta convenio» se elimina y será absorbido por el «Salario Base de Grupo» y/o la «Mejora voluntaria».

Disposición final primera. Pactos y acuerdos de centro preexistentes a la entrada en vigor del presente convenio.

Todos aquellos acuerdos que la empresa hubiera suscrito con la representación laboral de cualquiera de sus centros de trabajo y que a fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo estuvieran en uso, mantendrán su vigencia y aplicación con posterioridad a dicho momento.

Disposición final segunda. Almacenes o plataformas logísticas.

En los almacenes y plataformas logísticas, al no tratarse de centros comerciales abiertos al público, no será de aplicación el sistema de trabajo y retribución en domingos y festivos previstos en el convenio para las tiendas, por lo que se mantendrá el sistema de trabajo en domingos y festivos y la compensación de estos que en cada caso existan en la actualidad.

Igualmente, se mantendrán los sistemas actualmente vigentes en cada uno de los almacenes que, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, cuenten con sistema que incentive de forma variable el rendimiento.

Disposición final tercera. Compromiso de las partes.

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 negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final cuarta. *Posible modificación artículo 34.1 Estatuto de los Trabajadores.*

En el supuesto de que el artículo 34.1 de Estatuto de los Trabajadores se modifique y fije una nueva jornada ordinaria de trabajo, con el fin de dar cumplimiento a la nueva legislación laboral vigente, se acuerda la creación de una comisión de trabajo que se encargará de estudiar, evaluar y proponer las modificaciones necesarias para adaptar la jornada laboral prevista en este convenio de acuerdo con los cambios normativos.

1. Composición de la Comisión: La comisión estará formada por 4 miembros, de los cuales 2 serán designados por la empresa y 2 por la representación de los trabajadores.

2. Objetivos:

– Analizar las implicaciones de la nueva legislación en relación con la jornada laboral.

– Proponer ajustes en la jornada y horario de trabajo, así como en los descansos, si fuera necesario.

3. Plazo para la presentación de propuestas: La comisión tendrá un plazo de 6 meses a partir de aprobación de la modificación del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores para presentar las propuestas de ajuste de la jornada laboral.

4. Vigencia de los cambios: Los acuerdos alcanzados por la comisión, se elevarán a la Dirección de la Empresa para su análisis. Si resultasen rechazadas las propuestas de la comisión, se notificará a esta junto con las causas que lo motivan. La comisión deberá reunirse de nuevo a fin de proponer nuevas medidas ajustadas a las necesidades de la Empresa y el negocio.

5. Revisión y seguimiento: La comisión se reunirá una vez al año para revisar la implementación de los ajustes realizados y, si es necesario, hacer nuevas propuestas.

En todo caso, el disfrute de los fines de semana de calidad (artículo 17.E) no supondrán una reducción de la jornada anual de trabajo.

ANEXO I

Protocolo de actuación para la desconexión digital

El presente protocolo de actuación se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la Empresa Ahorramas, SA. El derecho a la desconexión digital incluye tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como aquellos supuestos que puedan realizarse total o parcialmente a distancia.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan en situación «de guardia» o «disponibilidad» (o de figuras de similar naturaleza), en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tiene la obligación de atender las comunicaciones de la Empresa de conformidad con lo previsto en la regulación específica suscrita al respecto.

Ahorramas, SA, garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finaliza la jornada laboral. Como consecuencia de este hecho, las personas trabajadoras de Ahorramas, SA, tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado, una vez finalice su jornada laboral.

Igualmente, se garantiza el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las vacaciones, los días de asuntos propios, las libranzas, el descanso diario y/o semanal, y los días por permisos, licencias, incapacidades o excedencias. Con carácter excepcional, y siempre que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave o inminente perjuicio empresarial o del negocio, cuya vigencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata, los párrafos anteriores no serán de aplicación.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por la Empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Así mismo, quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas se abstendrán de requerir respuestas en las comunicaciones enviadas fuera del horario de trabajo, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongar su jornada laboral. Por este motivo, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Ahorramas, SA, implementará medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual, se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Ahorramas, SA, no sancionará disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este Protocolo.

Igualmente, el ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Ahorramas, SA, reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad, sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

ANEXO II

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios

1. Declaración de principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de Ahorramas, SA y el resto de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

Ahorramas y el resto de las empresas afectadas por el presente convenio están comprometidas a que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad y respeto es un derecho contemplado en nuestra Constitución, y concretado en el ámbito laboral a través del artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal

reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

La totalidad de las partes firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal:

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal afecto por el presente convenio colectivo. Así mismo resultará de aplicación a los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. Definiciones y medidas preventivas:

a) Acoso moral (*mobbing*):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, 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.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI:

De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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, 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.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

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

ii) 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.

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

f) Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

i) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

ii) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

iii) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

iv) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

v) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Principios rectores del procedimiento:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

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, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- 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) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.

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

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

5. 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.

6. Procedimiento:

El procedimiento fijado se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará una Comisión Instructora encargada de la tramitación del procedimiento.

Dicha comisión estará integrada por una persona miembro de la Dirección de Recursos Humanos y otra de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as. Todas ellas ajenas al centro de trabajo o departamento en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes de este Protocolo.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

El procedimiento se iniciará por medio de denuncia de intervención de la presunta víctima de acoso o de cualquier otra persona con conocimiento de los hechos denunciados.

La denuncia podrá ser interpuesta a través del canal de denuncias de la empresa correspondiente, o, si así se desea, ante la representación de los trabajadores. La presentación a través del canal de denuncias se realizará conforme a los parámetros establecidos en la política que lo regula, garantizando en todo momento el anonimato, si así se solicita; la confidencialidad de la información y la protección del denunciante y su entorno cercano, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

Una vez la denuncia es recibida en el canal, el gestor del mismo activará el Protocolo de Acoso correspondiente, a través de la comunicación de la denuncia a la Dirección de Recursos Humanos para su tramitación. En caso de que el gestor del canal evidencie un conflicto de intereses real o aparente en la gestión de la denuncia, esta deberá ser comunicada a la Dirección de Asesoría Jurídica conforme lo dispuesto anteriormente.

En cualquier caso, el procedimiento que se llevará a cabo será conforme al redactado de este protocolo.

Una vez que la Comisión Instructora reciba la denuncia se iniciará la fase de investigación.

Esta se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y Comisión Instructora tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano.

En caso de que la denunciante no ratifique su denuncia, la Comisión Instructora podrá tramitar el procedimiento de oficio si observa indicios de acoso.

En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser acompañadas, en sus intervenciones ante la comisión instructora, por una persona de su confianza o de la Representación Legal de los Trabajadores.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso en el trabajo.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias excepcionales que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal. La ampliación habrá de acordarse entre los miembros de la comisión instructora.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de

dicho informe será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad de todas las personas implicadas. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

La empresa evaluará el informe y, tras ello, adoptará las acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias, informando a la Comisión Instructora.

Se informará por escrito a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora de la finalización de la investigación.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por escrito por la Dirección de la Empresa, conforme al convenio colectivo y normativa de aplicación.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

Las empresas asegurarán que quien considere que ha sido objeto de acoso, quien plantee una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considera como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

ANEXO III

Medidas protocolo LGTBI

El artículo 4.a) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece que el deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva, siendo que, en los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.

Fruto de esa negociación se han fijado distintas medidas que van encaminadas a cumplir esos objetivos, como medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, sensibilización y lenguaje, medidas para el mantenimiento de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las denuncias frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI serán tratadas conforme el protocolo recogido en el presente convenio.

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI:

- Medidas acceso al empleo: En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Asimismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Los representantes de las personas trabajadoras, que podrán emitir informe al respecto una vez recibida la información indicada anteriormente, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.

– Medidas sobre los ascensos: se respetará el derecho igual de todas las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

– Medidas sobre las vacantes: Las personas trabajadoras tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

– Medidas sobre la clasificación funcional: Las empresas, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio, garantizarán que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

– Medidas formación, sensibilización y lenguaje: Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo, su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

– Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por LGTBIfobia como un riesgo para la salud.

En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.

Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

– Medidas sobre el régimen disciplinario: en virtud de lo previsto en el artículo 42 del texto convencional.

– Medidas sobre la igualdad: en virtud del artículo 45 del presente convenio colectivo.

– Medidas sobre el protocolo de acoso: a tenor de lo dispuesto en el anexo II.

Todo ello con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBfóbicos,

Así mismo las empresas afectadas por el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

ANEXO IV

Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

El artículo 85.1 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 establece la obligación de negociar protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La Agencia Estatal de Meteorología, en el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos, establece tres niveles de aviso, a partir de criterios acordados a nivel europeo, con el siguiente significado:

– Nivel amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general. El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

– Nivel naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales) Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves.

– Nivel rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto). Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

En este sentido, las partes acuerdan el siguiente conjunto de medidas mínimas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

1. Ámbito de aplicación:

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones a desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.

b) Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en

dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

2. Actuaciones preventivas:

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente:

La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con las Delegadas de Prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

c) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

En este sentido, la Dirección de las empresas podrán adoptar el siguiente conjunto de medidas para los supuestos de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos:

– Nivel amarillo:

Si se debe acudir o permanecer en el centro de trabajo de la forma habitual. El personal deberá mantenerse atento a la información que emitan los órganos competentes.

– Nivel naranja:

Si se debe acudir o permanecer en el centro de trabajo de la forma habitual. El personal deberá mantenerse atento y preparado a la información que emitan los órganos competentes.

El personal deberá extremar la precaución al circular con vehículos y adoptar, entre otras, las siguientes medidas de prevención de riesgos:

- Antes de partir, informarse del estado de las carreteras que deben ser transitadas.
- Circular con las luces encendidas y a velocidad reducida.
- Circular preferentemente por carreteras principales y autopistas.
- No cruzar con el vehículo tramos de carretera si están inundados.
- Mantenerse atento a las indicaciones del personal responsable superior.
- Si la emisión de la alerta se conoce antes de la finalización de la jornada de trabajo, el personal, si dispone de él, deberá llevarse obligatoriamente a su domicilio su ordenador portátil o el medio tecnológico que corresponda, con la finalidad de poder trabajar a distancia en función de la evolución de la alerta.

– Nivel rojo:

Además de las medidas de prevención de riesgos indicadas en el punto anterior, la dirección de la empresa analizará la situación de forma individualizada y, en su caso, adoptará las medidas de actuación adicionales que considere de entre las relacionadas a continuación: trabajo a distancia, permanencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo o en el domicilio o cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

En este nivel, se mantendrá a los empleados informados sobre la alerta y medidas a seguir. La comunicación se realizará verbalmente, a través de correo electrónico, llamada telefónica o aplicaciones de mensajería instantánea.

La dirección informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las medidas de actuación que se adopten.

En el supuesto de restricciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento o acceso al centro de trabajo, así como situaciones de riesgo grave e inminente establecidas oficialmente por una autoridad gubernativa, las personas trabajadoras podrán acogerse al permiso retribuido de hasta cuatro días, con posibilidad de ser ampliado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3.g) 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.