

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

532 *Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de World Duty Free Group, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa World Duty Free Group, SA (código de convenio n.º 90000252011981), que fue suscrito con fecha 14 de agosto de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de USO, CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 4 de diciembre 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 mencionado 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, 22 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA WORLD DUTY FREE GROUP, SAU, 2025-2028

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en España que la empresa World Duty Free Group, SAU, posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras World Duty Free Group, SAU, incluidos en los ámbitos territorial y personal cualquiera que sea las funciones que desempeñen.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se registrá por el presente convenio el personal que presta sus servicios en World Duty Free Group, SAU, con excepción del siguiente:

- a) Presidente, Consejeros y Secretario del Consejo de Administración.
- b) Consejero Delegado, Directores, y todos aquellos trabajadores integrados en el Grupo Profesional I, que se define en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio del carácter retroactivo del incremento salarial pactado, al 1 de enero de 2025 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 5. *Incremento salarial.*

Con efectos 1 de enero, el Salario Mínimo Garantizado (SMG) se incrementará en el 3 % a cuenta, para todos los grupos profesionales, para el año 2025.

Asimismo, los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Mejora Voluntaria, Complemento Individual, Dietas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad y el concepto Condición Más Beneficiosa Básica, se incrementarán en la misma proporción.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio (2026, 2027 y 2028), Con efectos 1 de enero, el Salario Mínimo Garantizado (SMG) se incrementará en el 2 % a cuenta, para todos los grupos profesionales.

Asimismo, los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Mejora Voluntaria, Complemento Individual, Dietas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad y el concepto Condición Más Beneficiosa Básica, se incrementarán en la misma proporción.

Se establece para todos los años de vigencia del convenio, una cláusula de actualización del IPC, siempre que esta sea superior a la subida adelantada a cuenta, en las tablas salariales de cada año, operando siempre la cifra más beneficiosa de los dos escenarios, para las personas trabajadoras.

Artículo 6. *Denuncia.*

1. La denuncia del presente convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará por escrito, en el que se harán constar los capítulos, artículos o Preceptos que se pretenden revisar y el alcance de la revisión. El escrito se presentará, por la parte denunciante, a la otra, antes del último mes de vigencia del convenio o de la fecha de expiración señalada a cada título, en su caso.

2. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán en todo caso, hasta su revisión, con excepción de aquellas cláusulas en las que expresamente se prevea su no subsistencia en caso de prórroga del convenio o se prevea su aplicación para fechas determinadas.

Si transcurridos doce meses desde la finalización del periodo de vigencia del presente convenio no se hubiese alcanzado un acuerdo para su renovación, las partes, en el marco de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, convienen en solventar las discrepancias existentes en la negociación mediante el sometimiento voluntario a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 7. Garantías personales.

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del presente convenio, se respetarán las mejoras que, a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunas de las personas trabajadoras.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que, por actos de la Autoridad Laboral competente, o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la entrada en vigor del presente convenio o de algunos de sus artículos, el convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente por la Comisión Negociadora del convenio, que, a estos efectos, se reunirá en un plazo máximo de ocho días.

Artículo 9. Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación.

Se crea una Comisión Mixta del convenio. Esta Comisión dará su interpretación del convenio, cuando una de las partes estime que la aplicación dada a las normas del mismo no es correcta. Las funciones de la Comisión Mixta serán, además, las siguientes:

- a) Informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa, Delegados de Personal y a las personas trabajadoras sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del convenio, para una interpretación correcta. Recibirá cuantas consultas en este sentido se le hagan.
- b) Entender de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional en relación a los conflictos colectivos que pudieran interponerse con respecto a la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- c) Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del convenio.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los Trabajadores y de la Empresa. Se designarán dos Vocales por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio, ponderándose el voto en función de la representatividad en el Comité Intercentros.

Un asesor sindical por cada sindicato firmante, a designar por las personas trabajadoras, así como igual número de asesores por parte de la Empresa, podrán asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto.

En caso de dimisión o cese como Delegados de Personal, o miembros de los Comités, baja en la Empresa o por cualquier otra causa, la sustitución se realizará por la parte a la que pertenezca el Vocal, y según acuerden los representantes sociales o la Empresa respectivamente.

Se nombrará un Secretario de la Comisión, por elección entre todos los Vocales, puesto que habrá de recaer en un Vocal representante laboral. A solos efectos de coordinar las deliberaciones de la Comisión, se elegirá un Presidente, de la misma forma que el Secretario, pero de entre los Vocales representantes de la Empresa. Todos los Vocales tendrán los mismos derechos que el Presidente y Secretario. De cada reunión el Secretario levantará Acta que se aprobará bien inmediatamente después de finalizada la reunión, o al día siguiente de ésta.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la Comisión Mixta Paritaria deberá resolver en el plazo de veinte días y, en los segundos, en tres días hábiles.

Tal como establece la disposición adicional 1.^a del presente convenio, si no pudiera llegarse a un acuerdo en el seno de esta comisión, ambas partes convienen en acudir a los mecanismos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). En todo caso, la adhesión y sometimiento al procedimiento de arbitraje será siempre con carácter voluntario.

Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa en relación con la convocatoria de la comisión Mixta, fijándose la fecha de la reunión en el plazo de quince días desde la convocatoria. Los miembros de la comisión Mixta tendrán acceso a cualquier información que pueda repercutir en la normativa de este convenio.

Con carácter previo a la interposición de Conflicto Colectivo siempre habrá de reunirse la Comisión Mixta. La reunión deberá celebrarse no más tarde de los siete días siguientes a su Convocatoria, salvo que por razones de agenda de las partes éstas establezcan un plazo superior.

La Comisión Mixta fija su domicilio en las Oficinas Centrales de la Compañía en Madrid, calle Josefa Valcárcel, núm. 30.

Artículo 10. *Cumplimiento de condiciones.*

La Empresa y las personas trabajadoras se comprometen a cumplir y respetar, tanto lo pactado en este convenio, como todas las disposiciones legales que, dentro del ámbito laboral, se dicten o entren en vigor durante la vigencia del mismo. Las organizaciones sindicales, se comprometen igualmente a mantener la normalidad laboral en los centros de la Empresa, en relación con las materias y condiciones que en el convenio se pacten.

En todo caso, cuando las personas trabajadoras consideren justificado hacer uso del derecho a la huelga, tal derecho se ejercerá con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización.*

Es competencia de la Empresa la organización general del trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección o departamento y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La ordenación práctica y concreta del trabajo es competencia y responsabilidad de los mandos intermedios que la desarrollarán de acuerdo con las instrucciones impartidas por la Empresa.

En todo caso, la Empresa viene obligada a informar al Comité del Centro respectivo de cuantas medidas adopte en relación con cualquier gestión que pueda afectar al desarrollo profesional de las personas trabajadoras y en especial de la implantación de medios y métodos de control o de evaluación de rendimientos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64, Uno-Cuatro, del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, en el supuesto de que como consecuencia de la mecanización o de los progresos técnicos que se den en los distintos puestos de trabajo se dé causa para la disminución de retribuciones o supresión de puestos de trabajo, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un período no inferior a treinta días.

Artículo 12. *Compensación de condiciones.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las establecidas en el presente pacto colectivo.

Cuando el importe total, en cómputo anual, de las condiciones económicas resultantes de las disposiciones legales futuras, sea inferior al de las establecidas en este convenio, prevalecerán éstas.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 13. *Disposiciones comunes.*

Los distintos cometidos asignados a cada puesto de trabajo son enunciativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su función y especialidad en el grupo profesional que lo califica.

Artículo 14. *Contratos formativos.*

La Empresa podrá contratar a trabajadores con contratos formativos cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, si bien tales contrataciones sólo podrán realizarse para puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional II y III. Dichos contratos se circunscribirán al centro de trabajo de la Oficina de Madrid y al personal administrativo de los centros adscritos a las direcciones operativas. El salario establecido para los trabajadores con contratos formativos no será en ningún caso inferior al 95 % del salario establecido en convenio colectivo para el grupo profesional correspondiente.

Artículo 15. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial es aquel por el que la persona trabajadora se compromete a prestar sus servicios durante un número de horas inferior a la jornada anual establecida en el convenio colectivo, siendo la retribución de la persona trabajadora proporcional a la jornada realizada. Como norma general no podrán celebrarse contratos a tiempo parcial para desempeñar jornadas inferiores a doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes salvo circunstancias excepcionales que puedan concurrir, en cuyo caso se dará traslado de la contratación efectuada y motivos de la misma al Comité de Empresa.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial podrá establecerse la realización de horas complementarias que en ningún caso podrán exceder del 30 % de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias podrán distribuirse con carácter trimestral en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo comunicar la empresa al trabajador la fecha y horario concreto de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La consolidación de las horas complementarias se realizará en el primer tramo en un 35 % de la media anual de las realizadas en los primeros dos años y en un 45 % de la media anual de las realizadas en los siguientes dos años.

Artículo 16. *Contrato de trabajo para trabajadores fijos discontinuos.*

Aquellas personas trabajadoras que hayan venido siendo contratados por duración determinada durante dos o más temporadas correlativas en las tiendas de apertura temporal, tendrán la condición de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

El llamamiento a las personas trabajadoras se efectuará por riguroso orden de antigüedad dentro de la categoría profesional y a medida que las necesidades del tráfico demanden un mayor número de personas trabajadoras y en función de la jornada contratada. La cesación de los servicios se llevará a cabo siguiendo el mismo orden, produciéndose por tanto el cese en primer lugar de las personas trabajadoras de menor antigüedad.

En todo caso, a partir del año 2026 se garantizarán 8 meses de actividad para las personas contratadas con contratos Fijos Discontinuos.

Los períodos trabajados en virtud de contratos por tiempo determinado (con excepción de los celebrados por sustitución o interinidad) en las dos temporadas anteriores a la adquisición de la condición de fijos discontinuos, serán reconocidos a efectos de cómputo de antigüedad en la Empresa, produciéndose repercusión económica por este concepto a partir de la fecha de formalización del contrato de trabajo.

En los supuestos de centros de trabajo que permanezcan abiertos durante todo el año, aquellos trabajadores que hayan sido contratados mediante contratos de duración determinada durante dos temporadas seguidas y coincidentes adquirirán la condición de fijos discontinuos, computándose a efectos de antigüedad los períodos trabajados en las dos temporadas anteriores a la adquisición de la condición de fijos discontinuos.

Durante la temporada en que se produzca el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas no se podrá proceder a la contratación mediante Empresas de Trabajo Temporal, hasta que no se produzca el llamamiento de la totalidad de las personas trabajadoras fijas discontinuas del centro de trabajo correspondiente.

Artículo 17. *Derecho de preferencia.*

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial que hubieran prestado servicios más de tres años y las personas trabajadoras con contrato de trabajo fijo discontinuo con una antigüedad en la empresa superior a tres temporadas, tendrán derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo y en la misma categoría o grupo profesional, debiendo formular petición previa por escrito en el plazo de siete días desde que la empresa publicara la existencia de dicha vacante en el Tablón de Anuncios y la comunicara al Comité del centro. Las vacantes se cubrirán previa solicitud por escrito de los interesados por riguroso orden de antigüedad en la Empresa y en el supuesto de concurrencia de varias peticiones con la misma antigüedad, prevalecerá la solicitud de la persona trabajadora de mayor edad.

Artículo 18. *Contrato de Circunstancias de la Producción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 en el Estatuto de los Trabajadores y a lo regulado en cuanto a duración máxima en el convenio sectorial, que actualmente establece que la duración máxima de este contrato será de doce meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo, o del que cada momento fuera de aplicación en la legislación general y en el convenio sectorial.

Artículo 19. *Conversión en indefinidos.*

Las personas trabajadoras contratadas por contratos de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, que hayan estado vinculados a la Empresa en virtud de dos o más contratos y acumulen un periodo de prestación de servicios superior a dieciocho meses dentro de un periodo de veinticuatro meses, adquirirán la condición de trabajador fijo. Se excluyen de la aplicación de este cómputo los contratos formativos.

Artículo 20. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

- Grupo profesional II: Seis meses.
- Grupos profesionales III y IV: Dos meses.
- Grupo profesional V: Un mes.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y la persona trabajadora podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 21. Trabajos de distinto grupo profesional superior.

Cuando el trabajo lo haga preciso y existan, además, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención siempre de manera temporal, el trabajador estará obligado a realizar funciones de grupo superior a las que correspondan al profesional que tuviera reconocido. Si dichos trabajos rebasaran los quince días deberán ser ordenados por escrito y cuando superen seis meses, en el período de un año, u ocho durante dos, el Comité de Empresa de cada centro podrá reclamar ante la Empresa la convocatoria para la cobertura de la función vacante excluyendo aquellos casos en que las funciones se realicen por sustitución de una persona trabajadora con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

La persona trabajadora que realice funciones de grupo profesional superior tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre el salario del grupo profesional de origen y el de las funciones del grupo superior encomendado.

Artículo 22. Trabajos de grupo profesional inferior.

La Empresa, por necesidad perentoria e imprevisible, podrá ordenar la realización de tareas correspondientes a grupo profesional inferior al que pertenezca la persona trabajadora y por el tiempo imprescindible. La persona trabajadora afectada, mantendrá el salario y beneficios de su propio grupo profesional.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 23. Criterios generales.

Las personas trabajadoras de la Empresa afectadas por este convenio estarán clasificadas en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 24. Grupos profesionales.

a) Grupo profesional I: Personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de decisión y funciones de organización, planificación, ejecución y control. Poseen un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizando labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo en la Empresa.

b) Grupo profesional II: Personas trabajadoras que pueden tener responsabilidad de mando dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de personas, efectuando sus tareas con autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados.

c) Grupo profesional III: Personas trabajadoras cuyo trabajo requiere amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades que supongan un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados, y que pueden coordinar o supervisar el trabajo de un grupo de trabajadores.

d) Grupo profesional IV: Aquellas personas trabajadoras que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, actitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando, en todo caso, responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

Se garantiza que, el 75 % de la plantilla fija y fija discontinua de venta (Personas Vendedoras y Auxiliares de venta), serán grupo IV.

Para dar cumplimiento a esta garantía del 75 %, se revisará mensualmente a nivel estatal el porcentaje real y se informará al Comité Intercentros, para hacer el seguimiento de posibles vacantes y proceder a su cobertura con los criterios establecidos en este artículo.

e) Grupo profesional V+: Personas trabajadoras que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional (comprendiendo la realización de trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores). Parcialmente podrán realizar tareas de Grupo profesional IV, como máximo durante el 40 % de su jornada anual.

f) Grupo profesional V: Personas trabajadoras que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional (comprendiendo la realización de trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores), así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

Las personas contratadas en este grupo profesional para realizar tareas de Auxiliares de Venta, promocionarán automáticamente a Grupo V+, después de haber cumplido dieciocho meses de permanencia en la empresa, incluida la antigüedad anterior a la firma del convenio.

CAPÍTULO V

Modificación, suspensión y extinción del contrato

Artículo 25. *Movilidad geográfica. Traslado.*

Se entiende por traslado el cambio de un puesto de trabajo de un centro a otro y que implique para la persona trabajadora un cambio permanente de residencia a otra provincia.

El traslado podrá realizarse:

- a) A instancias de la persona trabajadora, formulada por escrito.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.
- c) Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En el supuesto a), la persona trabajadora no tendrá derecho a indemnización alguna.

Los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo no supondrán traslados en los términos previstos en el presente artículo y en ellos se estará, en cuanto a retribuciones se refiere, a lo acordado entre la persona trabajadora desplazada y la empresa.

En el supuesto b), se estará a lo convenido entre ambas partes.

Cuando el traslado se efectúe por necesidades del servicio y siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de productividad que lo justifiquen, la Dirección de la Empresa lo podrá llevar a cabo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Con ocasión del traslado forzoso, la empresa:

- a) Abonará al trabajador, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje de él y su familia, así como la de los enseres.
- b) Una indemnización consistente en dos meses de salario.

Cuando se produzca vacante a cubrir, del grupo de la persona trabajadora trasladada, en el centro de trabajo de origen, aquél tendrá derecho preferente a ocupar dicha vacante siempre que cumpla con los requerimientos y exigencias de la misma.

Artículo 26. *Comisión de Promoción Profesional.*

Ambas partes reconocen la importancia de la promoción profesional como herramienta de motivación dentro de la empresa.

Se nombrará una Comisión de Promoción Profesional con sede en OO. CC. cuya composición será la misma de la Comisión Mixta regulada en el artículo 9 del presente convenio. A esta Comisión se le dará traslado de todas las convocatorias que no afecten a puestos de confianza ni de libre designación y además sus miembros participarán en la aplicación y corrección de pruebas en caso de la promoción a Grupo III.

La Comisión de Promoción Profesional tendrá como objetivo prioritario dar continuidad al proceso de promoción iniciado de Grupos III en el ZAL (nueve vacantes), Almacenes Aeropuertos (nueve vacantes) y OO. CC. (20-30 posiciones), de las vacantes propuestas hasta la fecha.

Esta Comisión también tendrá la tarea de crear en los cinco aeropuertos de cabecera, entre diez y quince nuevas vacantes Grupo IV en total en almacenes, definiendo entre ambas partes las responsabilidades que se consideran para dichos puestos.

A partir de los procesos de promoción ya iniciados y una vez finalizados, para posteriores vacantes en el ZAL y OO. CC., de todos los grupos profesionales (incluido el Grupo III), estas se cubrirán internamente a través de criterios concretos, sin necesidad de convocar pruebas o exámenes de promoción acordados entre la empresa y la RLPT.

Para procesos de promoción de Grupo III puesto de Supervisión de Tienda, los criterios y las pruebas serán las acordadas en el último proceso realizado en 2024 (anexo 6).

Artículo 27. *Cobertura de vacantes.*

Sin perjuicio de las garantías establecidas en el artículo 16, cuando la Empresa decida cubrir una vacante o una plaza de nueva creación, publicar los requerimientos de aptitud oportunos para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

El sistema de promoción profesional será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, estableciéndose dos procedimientos:

- a) Libre designación de la empresa: Será libremente designado por la Empresa todo aquel personal encuadrado en el Grupo Profesional II, así como todos los encuadrados en el Grupo Profesional III cuyos puestos sean considerados de confianza, personal adscrito a las Direcciones y personal de secretaría de Dirección. En este supuesto se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores de la empresa para ocupar vacantes en niveles superiores a aquel en el que estuvieran adscritos.

b) Para vacantes en el ZAL y OO. CC., de Grupo profesional III, éstas se cubrirán internamente a través de criterios concretos, sin necesidad de convocar pruebas o exámenes de promoción acordados entre la empresa y la RLPT.

c) Pruebas de ascenso: Se dará traslado a la Comisión de Promoción Profesional de todas las convocatorias que no afecten a puestos de confianza y además participarán en la aplicación de las pruebas y su corrección en caso el Grupo profesional III. Cuando existan plazas vacantes y éstas vayan a cubrirse mediante pruebas de ascenso se dará la correspondiente difusión y se pondrá en conocimiento de la Comisión de Promoción Profesional con la suficiente antelación haciendo constar en la convocatoria el puesto vacante, grupo profesional y categoría. Se abrirá un periodo de diez días para la presentación de candidaturas; los interesados habrán de señalar el puesto que ocupan en la actualidad, experiencia, cursos realizados en su caso y demás circunstancias relevantes a efectos de selección. Transcurrido el plazo, la Comisión de Promoción Profesional señalará día y hora para la realización de las correspondientes pruebas, fijando el aviso al menos con cinco días de antelación. Las pruebas, siempre que las vacantes no sean de libre designación de la Empresa, se desarrollarán en presencia de la Comisión de Promoción Profesional. Igualmente, siempre que las vacantes a cubrir no sean de libre designación de la Empresa, la Comisión de Promoción Profesional corregirá las pruebas y decidirá por mayoría qué persona trabajadora reúne las condiciones objetivas para promocionar, en el caso que ninguno de los candidatos reúna las condiciones objetivas requeridas declarará el concurso desierto. La Comisión de Promoción Profesional dará traslado de la resolución a la dirección de la Empresa, que propondrá la candidatura de mayor puntuación para la cobertura de la vacante. Caso de existir dos o más personas trabajadoras con igual puntuación la decisión de quién cubrirá la vacante será adoptada teniendo en cuenta, en su caso, la preferencia para el género menos representado en el puesto a cubrir.

Con independencia de los requisitos objetivos de idoneidad para cubrir el puesto la Comisión de Promoción Profesional tomará en consideración las siguientes circunstancias entre otras: Que el candidato haya realizado con aprovechamiento cursos y estudios de perfeccionamiento profesional específicos, la inexistencia de sanciones frente a la persona trabajadora, y aquellas recogidas en el Procedimiento de Promoción Profesional.

En cualquier caso, se anunciarán siempre los puestos a cubrir, con difusión digital a todos los centros del grupo al que pertenece la empresa, pudiendo el personal adscrito al presente convenio enviar su solicitud adjuntando el «curriculum vitae».

Artículo 28. *Incompatibilidades.*

El personal no podrá trabajar, por cuenta propia o ajena, ni colaborar, en Empresas que comercien con las mismas mercancías que lo hace World Duty Free Group, SAU, o realicen iguales actos de producción o de prestación de servicios.

Al efecto de comprobar si existe esa concurrencia, el personal está obligado a comunicar a la Dirección de Recursos Humanos el nombre de la Empresa con la que trabaja o colabora, y la función que en la misma desempeñe.

Se considerará falta grave la no comunicación u ocultación de los datos citados.

La Empresa, en el supuesto de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial deberá, con carácter previo a la adopción de una decisión negativa a la compatibilidad del trabajo realizado en World Duty Free Group, SAU, con el de otra u otras empresas, solicitar informe al Comité de Empresa.

La persona trabajadora no aceptará remuneración alguna u otro provecho o beneficio ofrecido por cualquier persona o Empresa con la cual World Duty Free Group, SAU, tiene negocios o con la que está relacionada por su ocupación en la misma, e igualmente tampoco podrá suscribir contrato alguno, en nombre de World Duty Free Group, SAU, con familiares dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad sin que exista autorización expresa por parte de la Empresa.

Artículo 29. *Excedencias.*

Para la obtención de cualquier modalidad de excedencia, la persona deberá comunicar por escrito su solicitud a la Empresa con al menos quince días de antelación a la fecha de inicio. El reingreso en el servicio activo de los excedentes se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia (salvo disposición específica), siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determinará la prioridad para el reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones. La inobservancia del periodo de preaviso supondrá la pérdida del derecho de reingreso.

Los excedentes de cualquier modalidad pertenecientes a los grupos profesionales II y III perderán el derecho a reingreso en el caso de que utilicen sus excedencias para trabajar en una actividad relacionada con el «Retail» aeroportuario.

a) Voluntaria. Las personas trabajadoras, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La excedencia no será concedida hasta que la persona trabajadora no haya liquidado los anticipos y los préstamos recibidos. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su modalidad y categoría en el centro de trabajo en el que prestaba sus servicios.

b) Forzosa. Se considera como tal el nombramiento para cargo público o elección para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, con la consiguiente toma de posesión y que no entrañe relación de empleo laboral. Al trabajador en excedencia forzosa se le reservará su plaza mientras tal situación dure.

Concluido el motivo o razón por el que fuera otorgada esta excedencia, la persona beneficiaria deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo previsto por la legislación vigente. En caso contrario, perderá su derecho y dejará de ostentar la condición de persona trabajadora de World Duty Free Group, SAU.

c) Para cuidado de hijo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La reincorporación será obligatoria, siempre que se notifique a la empresa con quince días de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia, siendo el periodo de excedencia computable a efectos de antigüedad.

En lo no previsto en este apartado resultará de aplicación en su integridad lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

d) Para cuidado de familiar. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar excedencia por un periodo no superior a dos años que podrá disfrutarse de forma fraccionada para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

La reincorporación será obligatoria, siendo el periodo de excedencia computable a efectos de antigüedad.

En lo no previsto en este apartado resultará de aplicación en su integridad lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Preaviso en supuestos de cese.*

En el supuesto de que el cese se produzca por voluntad de la persona trabajadora, éste deberá comunicarlo a la empresa por escrito, con una antelación de quince días. La ausencia de este aviso facultará a la empresa a aplicar en la liquidación de las retribuciones salariales devengadas por la persona trabajadora, una minoración equivalente a las retribuciones correspondientes a los días de defecto en el preaviso.

En el supuesto de contratos de trabajo de carácter temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual, y el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido, la empresa deberá preavisar por escrito con quince días de antelación en los casos en que así se exija legalmente, debiéndose abonar en caso de incumplimiento de preaviso el salario correspondiente a los días de tal incumplimiento total o parcial.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 31. *Conceptos generales.*

Retribución es la percepción económica de la persona trabajadora por el cumplimiento de su contrato de trabajo. Esta retribución puede ser de dos clases:

- a) Salarial.
- b) Extrasalarial.

Los conceptos salariales serán los siguientes:

- 1) Salario mínimo garantizado.
- 2) Complementos personales.
- 3) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- 4) Incentivos de ventas.
- 5) Complemento de puesto de trabajo.

Artículo 32.

1. Salario mínimo garantizado. Es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo de la tabla salarial de este convenio.

La cantidad que se establece en la Tabla Salarial lo es en cómputo anual, por lo que su distribución mensual se efectuará dividiendo la cantidad establecida entre dieciséis pagas.

Adicionalmente, a partir de la firma del convenio, se acuerda que, para las nuevas contrataciones, se podrán prorratear las cuatro pagas extraordinarias en doce mensualidades, a elección de la persona trabajadora.

El Salario Mínimo Garantizado, en caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

El Salario Mínimo Garantizado que para cada uno de los Grupos Profesionales se establece en la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio colectivo, integra en el mismo los anteriores niveles retributivos.

2. Complementos personales. Son los que se derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora:

2.1 Antigüedad. Como compensación por la permanencia en la empresa se establece un complemento, que será abonado a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, a razón de 31,85 euros, por cada tres años de servicio en la empresa.

Tal cantidad se abonará en el mes en que se cumplan los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora percibiera por el concepto de antigüedad, una cantidad superior a la que resulte de aplicación conforme a lo establecido en este precepto, se le mantendrá tal cantidad como condición más beneficiosa que quedará congelada, hasta que, por aplicación de esta fórmula, se supere la cantidad anteriormente percibida.

2.2 Condición más Beneficiosa Básica. Aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo, como consecuencia de la aplicación de anteriores convenios de Aldeasa, la denominada Condición Más Beneficiosa Básica, continuarán percibiendo la cuantía consolidada.

2.3 Condición más Beneficiosa Complementaria. Las personas trabajadoras que como consecuencia de la aplicación de los anteriores convenios de Aldeasa vinieran percibiendo Pluses tales como Idioma, Jefatura y Juramento, Transporte, establecidos en anteriores convenios colectivos, continuarán percibiendo las cantidades consolidadas por tales pluses abonándose bajo el concepto de «Condición más Beneficiosa Complementaria».

Tales cantidades se percibirán a título personal y no generarán derecho alguno para personas trabajadoras que se incorporen con posterioridad a la fecha de firma del convenio a la Empresa.

Este concepto salarial no podrá ser objeto de compensación y absorción con otras retribuciones que vinieran percibiendo las personas trabajadoras.

2.4 Complemento individual. Las personas trabajadoras sujetas a la nueva estructura retributiva que perciban un complemento individual, cualquiera que fuere su naturaleza e instrumento de concesión, lo consolidarán en la cuantía existente con anterioridad a la integración de la prima voluntaria (complemento puesto de trabajo) en tal concepto salarial, como complemento salarial no compensable ni absorbible con los incrementos que se pacten en futuros convenios colectivos, pudiendo ser objeto de compensación y absorción en el supuesto de que el trabajador pasara a percibir los conceptos de condición más beneficiosa básica, complementaria, incentivos o comisiones de ventas.

3. Complementos de vencimientos superiores al mes.

3.1 Pagas extraordinarias. Las personas trabajadoras tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, cuyo importe para cada persona trabajadora corresponde a los conceptos Salario Mínimo Garantizado más Condición más Beneficiosa Básica para aquellos que vinieran percibiendo tal concepto.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

- 1) Paga de marzo: De 1 de abril a 31 de marzo.
- 2) Paga de junio: De 1 de julio a 30 de junio siguiente.
- 3) Paga de septiembre: De 1 de octubre a 30 de septiembre siguientes.
- 4) Paga de diciembre: De 1 de enero a 31 de diciembre siguiente.

4. Retribución variable. Las personas trabajadoras adscritos a los puntos de venta, almacenes y almacenes distribuidores tendrán derecho a la percepción de una retribución variable que se calculará en función de los criterios que se establecen en el anexo n.º 4 del presente convenio colectivo.

La retribución variable se percibirá, en su caso, de forma proporcional a los días trabajados y al porcentaje de jornada de la persona trabajadora.

Artículo 33. *Compensación por trabajos nocturnos.*

Se considera nocturno el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Específicamente ambas partes convienen en computar la hora nocturna a razón de una hora y quince minutos hasta que el cómputo anual de horas de trabajo efectivas alcance 1.750 horas establecidas para cada uno de los años de vigencia del convenio, considerándose como extraordinarias el exceso.

El cómputo de las horas nocturnas realizadas podrá ser compensado mediante su retribución dineraria a razón de 1,25 horas a elección de la persona trabajadora con carácter anual. Si se opta por la retribución, ésta será satisfecha en el mes siguiente a la comunicación de la realización.

El cómputo de tiempo horario de la nocturnidad no afecta al personal contratado expresamente para realizar trabajos en horas nocturnas.

Artículo 34. *Retribuciones extrasalariales.*

No tendrán la consideración legal de salario los siguientes conceptos, entre otros:

1. Periodo igual o inferior a treinta días: Todo desplazamiento del centro de trabajo habitual, ordenado por la Empresa, igual o inferior a treinta días, a cualquier población o país, devengará dietas en la forma y condiciones que tenga establecidas la Empresa, salvo pacto entre las partes.
2. Periodo superior a treinta días: Cuando el desplazamiento se realice a Tiendas de apertura temporal o por cualquier otra causa ordenada por la Empresa, siempre que se efectúe a población distinta a la de su residencia habitual y tenga una duración superior a treinta días, se estará a lo acordado entre las partes.

Artículo 35. *Anticipos reintegrables.*

Mejorando lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa continuará aplicando el régimen de concesión de anticipos a cuenta, reintegrables y sin interés. El plazo máximo de devolución será de un año.

Artículo 36. *Pago de haberes.*

El pago del salario se efectuará mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria o de ahorro que la persona trabajadora designe entregándose recibo del salario a las personas trabajadoras. Esta obligación podrá cumplirse empleando medios telemáticos, cuando la persona trabajadora disponga de dirección de correo electrónico de la Empresa o así lo solicite voluntariamente.

Artículo 37. *Prestación por matrimonio y natalidad.*

La Empresa abonará a las personas trabajadoras, cuando contraigan matrimonio, la cantidad de 308,44 euros. En el supuesto de que ambos contrayentes presten servicios en la empresa, los dos tendrán derecho a la Prestación por matrimonio.

Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante del permiso deberá aportar el certificado que acredite estar inscrito en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante el correspondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente.

Igualmente, la Empresa abonará la cantidad de 308,44 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo.

En el supuesto de que tanto el padre como la madre presten sus servicios en la Empresa sólo uno de ellos tendrá derecho a la percepción de la Prestación por natalidad.

Artículo 38. *Prestaciones en casos de baja por enfermedad o accidente y absentismo.*

1. Baja médica por enfermedad común, enfermedad profesional o por accidente laboral. En los supuestos de baja médica por enfermedad profesional y de accidente laboral la Empresa abonará a la persona trabajadora las diferencias existentes en cada caso entre las prestaciones que conceda al trabajador la Seguridad Social y el 100 % de la retribución fija salarial que la persona trabajadora estuviese devengando en el momento de producirse la baja.

2. Baja médica por enfermedad común. En los supuestos de baja médica por enfermedad, siempre que ésta no venga derivada de enfermedad crónica diagnosticada ni de accidente no laboral con hospitalización, la Empresa no abonará el complemento de IT a partir de la quinta baja en que incurra la persona trabajadora dentro del año natural.

3. Regulación común para todas las situaciones de baja. Para todos los supuestos, con independencia de la naturaleza de la contingencia ya sea profesional o común, la obligación de complementar de la Empresa coincidirá con la duración de su obligación de «pago delegado»; por lo tanto, cuando la persona trabajadora pase a cargo de la Seguridad Social dejará de abonar cualquier complemento, coincidiendo con su baja formal en el Sistema de Seguridad Social a cargo de la Empresa y hasta que sea valorado por el EVI y la Dirección Provincial del INSS dicte la resolución que proceda en función de su situación médica.

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema del absentismo y entienden que su reducción implica tanto el aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la atención a los clientes produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios.

Se regulan las siguientes situaciones:

1. Ausencias aisladas. Las ausencias aisladas de horas cuyo origen no esté contemplado como permiso retribuido o licencia en el presente convenio deberán justificarse en el plazo de veinticuatro horas por los medios adecuados al origen de la ausencia.

Sin perjuicio de las medidas disciplinarias que puedan adoptarse en caso de no acreditarse el motivo de la ausencia en el puesto de trabajo, éste no será retribuido en ningún caso, descontándose el número de horas en que no haya habido prestación efectiva de trabajo. Previo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora, el tiempo invertido en la ausencia, podrá ser recuperado en los siete días posteriores como alternativa al descuento. Las ausencias de jornadas completas cuyo origen no esté contemplado como permiso retribuido o licencia en el presente convenio deberán justificarse en el plazo de veinticuatro horas por los medios adecuados al origen de la ausencia.

Sin perjuicio de las medidas disciplinarias que puedan adoptarse en caso de no acreditarse el motivo de la ausencia en el puesto de trabajo, éste no será retribuido en ningún caso, descontándose de nómina el importe equivalente a las jornadas en que no haya habido prestación efectiva de trabajo.

2. Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días.

2.1 Ausencias aisladas. El trabajador comunicará su ausencia a la Unidad de Control de Presencia, en el caso de OOC, o persona responsable en el centro con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan.

En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente se descontará al trabajador el día faltado sin perjuicio de la adopción de otras medidas disciplinarias.

2.2 Ausencias de dos o tres días. De no recibir por parte de la S.S. el archivo FIE, se descontarán a la persona trabajadora los días faltados sin perjuicio de la adopción de otras medidas disciplinarias.

En ambos casos la empresa podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Incidencias en el cumplimiento del horario establecido y tramitación de incidencias. Todo el personal adscrito al presente convenio debe cumplir el horario establecido.

Consecuentemente es de obligado cumplimiento el formalizar a través del reloj de presencia (o parte de firmas) tanto la entrada como la salida del puesto de trabajo en todas sus incidencias.

Se considerará falta grave eludir los sistemas de control horario, así como impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VII

Jornada, permisos y vacaciones

Artículo 39. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima laboral anual se establece en 1.750 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo.

Las 16 horas de devolución de jornada recogidas en anteriores convenios se regirán por lo especificado en el acuerdo firmado en el SIMA en 2025 (anexo 7).

Debido a las características de la actividad desempeñada por World Duty Free Group, SAU, la distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular, teniendo la condición de días laborables todos los días del año incluyendo sábados, domingos y festivos, excepción hecha de los días 1 de enero y 25 de diciembre en los que la prestación de servicios tendrá carácter voluntario y será retribuida con 200 euros cada uno de ellos; la jornada máxima a realizar en estas fechas será de diez horas efectivas. Con carácter anual se establecerá para cada centro de trabajo un calendario con turnos rotativos. Dicho calendario, debido a la variación que sufre la actividad comercial de la Empresa podrá ser modificado por ésta en función de las necesidades que se produzcan, pudiéndose efectuar prolongaciones de jornada hasta un máximo de doce horas diarias con respeto a los descansos legalmente establecidos y siempre que tales prolongaciones de jornada sean compensadas con disminuciones en periodos de menor actividad, de modo que en ningún caso la jornada ordinaria supere las horas anuales pactadas para cada uno de los años de vigencia del convenio. Las modificaciones que se realicen sobre el calendario anual y que supongan modificación de horarios de las personas trabajadoras adscritas al mismo deberán ser consultadas previamente al Comité de Empresa del centro afectado con siete días de antelación a su entrada en vigor, salvo que sea aceptada por la persona trabajadora con carácter voluntario. La consulta no tendrá carácter vinculante.

Las horas realizadas sobre la jornada máxima anual establecida en el presente artículo podrán ser compensadas bien mediante su retribución dineraria en el equivalente al número de horas realizadas, bien en tiempo de descanso en la misma proporción de exceso de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo y de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

Si se opta por la retribución, ésta será satisfecha en el mes siguiente a la comunicación de la realización de dicho exceso. Si la opción lo es por la compensación en tiempo de descanso, la devolución del exceso de jornada deberá producirse dentro de los tres meses siguientes.

Todas las personas trabajadoras adscritas al presente convenio tendrán derecho a dos días de descanso a la semana que podrán ser acumulados por periodos de hasta dos semanas.

Con carácter general el número máximo de festivos nacionales, autonómicos o locales a trabajar dentro del año quedará establecido en dos. Los que excedan de tal número serán compensados con descansos equivalentes cuya fecha será de libre elección del trabajador siempre que las necesidades productivas que se den en el centro lo permitan.

Únicamente se considerarán a estos efectos los festivos establecidos en el calendario laboral que hayan sido efectivamente trabajados. Aquellos que se trabajen voluntariamente por cambio de turnos entre las personas trabajadoras se considerarán compensables con un límite de tres cambios anuales.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

Las horas trabajadas en exceso sobre las establecidas en el horario de cada centro de trabajo tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo su realización obligatoria en el caso de las efectuadas para realizar inventarios y balances o por causa legal de fuerza mayor, y compensándose las mismas con descansos en el siguiente trimestre a la fecha de su realización.

Con carácter excepcional, en aquellos supuestos en los que por razones organizativas resulte imposible la compensación con descanso y siempre que el número de horas realizadas no exceda de los límites legales, serán abonadas con el importe que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{((S.M.G. + C.B.B.) \times 16) + CBC + (AX12)}{\text{Jornada anual pactada}} \times 125\%$$

S.B.G.= Salario Mínimo Garantizado.

C.B.B.= Condición más Beneficiosa Básica.

C.B.C.= Condición más Beneficiosa Complementaria.

A = Antigüedad.

Artículo 41. *Permisos.*

A) Permisos no retribuidos. La empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permisos no retribuidos a las personas trabajadoras, por el período necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse.

Corresponde a la Empresa su otorgamiento en función de las necesidades productivas que se den en el centro de trabajo en el que se solicite el permiso.

La persona trabajadora que solicite un permiso no retribuido deberá justificar su petición. En todo caso corresponde a la Dirección de la empresa su otorgamiento.

Durante el disfrute de permiso no retribuido, la empresa se hará cargo del importe de aportación a la Seguridad Social que le corresponda, siendo por cuenta de la persona trabajadora la suya.

Las personas trabajadoras que hayan ejercitado el derecho a disfrutar de permiso no retribuido, no podrán volver a solicitar un nuevo permiso hasta el transcurso de dos años desde el disfrute del último permiso.

B) Permisos por asuntos personales. La empresa concederá cuatro días de permiso retribuido por cada persona trabajadora y año, para asuntos personales, en las siguientes condiciones:

1. Los cuatro días podrán ser acumulados a los días de vacaciones, si existiera acuerdo entre el trabajador y la Dirección del centro y fuera posible por razones de organización de la actividad. En ese caso, una vez solicitados con la suficiente

antelación, y si fuera posible su otorgamiento sin menoscabo de la organización de la actividad, no podrá revocarse la autorización ya que ello ocasionaría un perjuicio para la persona trabajadora.

2. Su no disfrute dentro del año natural, supone su pérdida.
3. Pueden ser compensados económicamente cuando su no disfrute, lo sea por causa imputable a la Empresa, que deberá dejar constancia fehaciente.
4. Serán solicitados previamente al Jefe del Centro o Departamento y comunicados a la Dirección de Recursos Humanos.

C) Permisos retribuidos. La persona trabajadora, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar los siguientes permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que comenzarán a disfrutarse el primer día laborable tras el hecho causante, siendo acumulables a vacaciones, siempre que la organización lo permita.
2. Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.
3. Tres (3) días laborables por el fallecimiento, cinco (5) días por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se aumentará en dos días.

Durante el tiempo de hospitalización de familiar de primer grado o del cónyuge por causa de enfermedad o accidente grave el trabajador podrá disponer de su permiso, previa petición al departamento de Recursos Humanos correspondiente, en días completos separados.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el sufragio activo.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Por el tiempo necesario para realizar exámenes finales, parciales o de aptitud para la obtención de un título académico o profesional oficial.
9. Por el tiempo indispensable para realizar pruebas médicas pre y post operatorias y los controles periódicos por enfermedad crónica en hospitales públicos y clínicas privadas cuya citación previa pueda ser justificada.
10. Hasta catorce horas anuales para acompañar a consulta médica a familiares en primer grado o en su defecto, podrán ser utilizadas por la persona trabajadora para beneficio propio.
11. Hasta cuatro días 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 ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la Empresa

podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados, en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

12. 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.

13. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla en el artículo 41.C), en el apartado 3, a las parejas de hecho.

Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante del permiso deberá aportar el certificado que acredite estar inscrito en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante el correspondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente.

D) Lactancia. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de un parto múltiple. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, Pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Mejorando lo dispuesto en lo legislado a este efecto, las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que correspondan en función del periodo de alta en la empresa de quien ejerza este derecho con posterioridad al parto, hasta que el hijo/a cumpla nueve meses.

Artículo 42. *Reducción por guarda legal. Conciliación de la vida laboral y familiar.*

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, o quien tenga a su cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe 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 aquélla; podrán concretar la elección de horario dentro de las secuencias establecidas en el centro.

El progenitor,, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de 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 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 de edad por el hijo 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 dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés 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 veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

En estos supuestos, se podrá solicitar la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, que compensa la pérdida de ingresos que sufren las personas trabajadoras progenitores, adoptantes o acogedores. La solicitud se presenta ante la entidad gestora o mutua colaboradora, de conformidad con el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

La Empresa aplicará lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esa línea y para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar adoptará las siguientes medidas:

a) Las personas trabajadoras con hijos menores de doce años tendrán derecho a permutar el turno de trabajo que les corresponda realizar (mañana, tarde, solape, noche) con otro trabajador del mismo centro de trabajo que realice las mismas funciones y tenga la misma jornada laboral.

b) Las personas trabajadoras con hijos/as menores de doce años de edad tendrán derecho de preferencia sobre las nuevas contrataciones a la elección de turno horario, sin necesidad de reducir la jornada laboral, cuando aquellas se realicen para cubrir un turno existente que quede vacante.

Las personas trabajadoras de OCCC con hijos menores de doce años de edad tendrán derecho de preferencia sobre las nuevas contrataciones en el supuesto de que se realicen contrataciones en jornada continua, siempre que la persona trabajadora esté facultado para la realización de las funciones objeto de contrataciones.

Las personas trabajadoras con hijos/as entre doce y catorce años de edad tendrán la opción, en casos excepcionales de salud o circunstancias familiares, de continuar prestando servicios a tiempo parcial, dentro de la secuencia de turnos habitual establecida en su centro de trabajo, siendo potestativa por parte de la Empresa su autorización. Esta reducción temporal de jornada no estará asimilada a la reducción de jornada por razón de guarda legal establecida por ley.

Artículo 43. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la Dirección de la Empresa, siempre con una duración mínima de ocho días cada uno de ellos.

Con independencia de este precepto general, la empresa se compromete a que en cada centro se pueda pactar con los comités correspondientes cualquier otra distribución que resulte asumible para la organización del centro.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al final el periodo de suspensión, aunque hubiera terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones se iniciarán en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en los distintos centros de trabajo de la Empresa.

En Oficinas Centrales el cómputo se efectuará como la diferencia entre el primero y el último día laborable de cada período.

La Empresa podrá no autorizar períodos vacacionales por necesidades de trabajo, en especial en aquellos centros de trabajo que dependan del tráfico turístico se excluirán como períodos de vacaciones los de mayor actividad de la Empresa. No obstante, en todos los centros de trabajo, al menos el 5 % de la plantilla podrá disfrutar de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal que se incorpore a la Empresa dentro del año natural, disfrutará el período vacacional proporcional al que por su permanencia en la Empresa le corresponda ese año. Al personal que cese en el transcurso del año natural y hubiese disfrutado un período vacacional superior al que realmente le corresponda, le será descontado de su finiquito el importe correspondiente a las vacaciones disfrutadas en exceso. Por el contrario, si en el momento del cese le faltara por disfrutar vacaciones, su importe le será abonado en el finiquito.

En todo caso las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria según lo dispuesto en las normas generales de la Seguridad Social.

Como principio para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, dentro del sistema de excepción establecido en el párrafo tercero de este artículo, se establece que el trabajador que optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del disfrute en temporada de actividad alta o en otro turno determinado, perderá ese derecho de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros en un centro de trabajo o punto de venta.

Aquellos trabajadores que hubieran causado alta con anterioridad al 31 de diciembre de 1993, y que por el hecho de disfrutar sus vacaciones en períodos de menor actividad tenían derecho a ocho días más de vacaciones anuales sobre las establecidas con carácter general, continuarán manteniendo tal derecho como condición más beneficiosa de carácter personal.

La concreción de la temporada baja vendrá determinada en cada uno de los centros de trabajo junto con el calendario anual.

Artículo 44. *Jubilación.*

A) *Jubilación parcial.*

1. Sin contrato de relevo. Previo acuerdo con la empresa, aquellos trabajadores (contratos a jornada completa o parcial) que habiendo cumplido la edad que en cada momento establezca la normativa de la Seguridad Social que resulte aplicable, y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 %, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración

simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Con contrato de relevo. Con acuerdo previo con la empresa, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación relevista.

- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.

- Edad mínima establecida en la normativa de Seguridad Social.

- Reducción de jornada: estará comprendida en los márgenes que establezca en cada momento la ley. Los porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

- Periodo mínimo de cotización legalmente establecido.

- Antigüedad en la empresa: Al menos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa o empresas pertenecientes al grupo.

En todo caso, y siempre que se consolide la tendencia jurisprudencial, se podrá concentrar el periodo a trabajar.

B) Jubilación voluntaria anticipada. Para poder acceder a la situación de jubilación anticipada, que será de carácter voluntario para la persona trabajadora, ésta deberá acreditar que cumple con los requisitos legalmente exigibles para que sea reconocida por el organismo correspondiente, la situación legal de jubilación.

En los casos en los que la persona trabajadora decida acceder a la jubilación voluntaria anticipada si esta fuera aceptada por la Empresa, podrá ser gratificado por, con arreglo a las siguientes cuantías:

Edad	Indemnización
Edad de jubilación ordinaria menos dos años.	100 % del salario anual.
Edad de jubilación ordinaria menos un año.	90 % del salario anual.

En el caso de que la persona trabajadora fuera perceptora del concepto denominado CBB, si su solicitud fuera aceptada por la Empresa percibirá, adicionalmente a la cuantía de la citada gratificación, una cantidad equivalente a multiplicar por veinticuatro el último importe mensual abonado por este concepto, no siendo de aplicación en estos casos la cláusula de garantía del artículo 75 del presente convenio.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 45. Competencia.

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente convenio corresponde al Director de Recursos Humanos de la Empresa, que la ejercerá bien directamente o a través del Jefe de Área de Relaciones Laborales o Jefes de Centro. Para las faltas graves y muy graves el poder sancionador lo ejerce el Director de Recursos Humanos y en las leves el Jefe de Área de Relaciones Laborales, los Jefes de Recursos Humanos de las Direcciones Territoriales y Responsables de Centro o persona en quien el Director de Recursos Humanos delegue. De la imposición de sanciones por

faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o delegados de Personal del centro de trabajo.

Artículo 46. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la Empresa, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente convenio y en la reglamentación sobre Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 47. *Graduación de las faltas.*

A) Se considerarán faltas leves.

- 1) Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
- 2) Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial de la persona trabajadora, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

- 3) Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
- 4) No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
- 5) Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no son en presencia del público.
- 6) La falta de asistencia injustificada al trabajo, a los cursos de formación organizados por la empresa o a los que voluntariamente se adscriba la persona trabajadora.
- 7) No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada, salvo que se acredite la imposibilidad.
- 8) No comunicar a la dirección de Recursos Humanos los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten a efectos fiscales o de Seguridad Social.
- 9) El empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa, con la excepción de los casos de urgencia que hayan sido expresamente autorizados.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

B) Se considerarán faltas graves:

- 1) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 60 de este convenio, durante tres días alternos en un mes.
- 2) La simulación de enfermedad o accidente.
- 3) El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
- 4) La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual, siempre que afecte al desarrollo del trabajo.
- 5) Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 6) El quebranto del secreto profesional.
- 7) Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de la Empresa, cuando se produzcan por negligencia.
- 8) La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.
- 9) Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa. Si se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

10) La utilización para fines personales de los medios tecnológicos puestos a disposición de la persona trabajadora para el desempeño de sus funciones, particularmente la utilización de Internet o el correo electrónico de forma reiterada para usos que no tengan conexión con el trabajo a desempeñar en la Empresa.

11) No utilizar los equipos de protección individual, en aquellos puestos de trabajo en los que sea obligatoria su utilización, así como incumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales. Si como consecuencia de los incumplimientos anteriormente señalados se pusiera gravemente en peligro la integridad física de alguna persona trabajadora, la falta tendrá la consideración de muy grave.

La reiteración en la comisión de estas faltas, dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

C) Se considerarán faltas muy graves.

1) La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación a que se refiere el artículo 39 injustificadamente durante tres días consecutivos, o durante tres días consecutivos, o durante más de tres días alternos en un mes.

2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Así como el hurto, robo o apropiación indebida tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, o de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado.

3) La simulación de enfermedad o accidente alegada por la persona trabajadora para no asistir al trabajo, así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena o actividad incompatible con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

4) Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría, así como la alteración de las reglas de convivencia manifestada a través de discusiones violentas.

5) El abuso de autoridad, considerándose como tal, la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador, de donde se derive un perjuicio grave y acreditado para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

6) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

7) La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual, siempre que afecte al desarrollo del trabajo.

8) Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños de desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o de los compañeros.

9) La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.

10) Incurrir en infracción de la Legislación sobre contrabando, o no ajustar su conducta en todo momento, a cuantas prescripciones en este orden se señalen por las Autoridades de Aduanas o por la Empresa.

11) Tomar, usar o adquirir indebidamente productos o artículos de las tiendas de World Duty Free Group, SAU, o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.

12) Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la Empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

13) Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo. Las conductas de acoso psicológico o el comportamiento de índole sexual (acoso sexual y por razón de sexo) ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la salud, la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, la seguridad en el empleo o propicie unas condiciones de trabajo tensas o intimidatorias. Si la referida conducta es llevada a cabo

prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14) Las expresiones ofensivas e intencionadas contra el origen racial, creencias religiosas, principios morales y políticos, discapacidad, edad y orientación sexual de las personas que trabajan en la empresa.

15) Incurrir en infracción de lo dispuesto en el artículo 28 del convenio colectivo realizando actividades que en el citado precepto se declaran incompatibles, o, realizar contratos con familiares sin contar con la debida autorización de la Empresa.

16) El quebranto del secreto profesional, con grave perjuicio para la empresa.

La enumeración de las distintas clases de faltas, que anteceden, no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

Artículo 48. Sanciones.

A) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación, verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por las faltas graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

2) Inhabilitación para concurrir a pruebas de ascenso en los dos años siguientes a la comisión de la falta.

C) Por las faltas muy graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

2) Separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 47, apartado C), números 10) y 11), serán sancionadas siempre con la separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera la persona trabajadora y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Artículo 49. Expediente sancionador.

Para la imposición de cualquiera de las sanciones por faltas leves no será precisa la instrucción de expediente disciplinario. No será tampoco precisa la instrucción de expediente disciplinario en el caso de infractores sorprendidos en la comisión flagrante de los supuestos contemplados en el apartado 10) del apartado C) del artículo 47 y en los de sustracción, consumo no autorizado o apropiación indebidas de bienes o artículos de las instalaciones de Aldeasa a que se refieren los apartados 8) y 11) del apartado C) de dicho artículo.

En todos los demás casos de sanciones por faltas graves y muy graves todas las actuaciones se practicarán por escrito, comunicándose previamente a la persona trabajadora y dándose cuenta de la resolución a los representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

Artículo 50. Resolución.

En la misma providencia de incoación de expediente se nombrará un Instructor, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto al expediente y al Instructor.

El Instructor, realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la

vista de las actuaciones pasará pliego de cargos al expedientado si procediese, o, en caso contrario, propondrá a la Dirección de la empresa su sobreseimiento.

La persona expedientada tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá a la Empresa la resolución que estime adecuada a derecho y ésta en el plazo de cinco días a contar desde el informe impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

En caso de suspensión de empleo y sueldo o despido de una persona trabajadora, y antes de que éstas se produzcan de forma efectiva, el Comité de Empresa, delegado de personal o delegado sindical deberá ser informado. En cualquier caso, la persona trabajadora podrá solicitar la asistencia y presencia de los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 51. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO IX

Seguridad, salud laboral y formación

Artículo 52. *Seguridad en el trabajo.*

World Duty Free Group, SAU, tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral, y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, con la extensión y compromisos recogidos en el documento de Política de Prevención de Riesgos Laborales de World Duty Free Group, SAU.

Para lograr los objetivos y principios de acción preventiva que conforman dicha Política se continuará con la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que regulará, por medio del Plan de Gestión de Prevención y Riesgos Laborales, Procedimientos e Instrucciones que lo desarrollan, las actividades y órganos preventivos de World Duty Free Group, SAU.

El citado Plan, implantado en World Duty Free Group, SAU, así como los Procedimientos e Instrucciones que lo conformen constituyen el eje fundamental de la actividad preventiva de World Duty Free Group, SAU, razón por la cual ambas partes se remiten al mismo en cuanto regulación de todas las materias que contiene, así como de las que se vayan incorporando en el futuro. Dicho Plan se pondrá a disposición de todos los trabajadores de World Duty Free Group, SAU.

En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, World Duty Free Group, SAU, ha procedido a constituir un Servicio de Prevención.

Este Servicio de Prevención se configurará como una unidad organizativa específica y con las funciones asignadas por la normativa vigente. Para ello estará dotado del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores, a sus representantes y los órganos de representación.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará a las previsiones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y cuantas disposiciones legales, reglamentarias y convencionales desarrollen las mismas o aquéllas cuya promulgación sustituyesen a éstas.

Artículo 53. *Prevención del acoso en el trabajo.*

Las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo por parte de compañeros y superiores.

La Empresa prevendrá y combatirá, dentro de su política de recursos humanos, el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes manteniendo protocolos al respecto dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad.

Artículo 54. *Comités de Seguridad y Salud (CSS).*

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2.1.5 del Plan de Gestión de Prevención y Riesgos Laborales se establece un órgano de encuentro entre los representantes de los trabajadores y la empresa:

Comité de Seguridad y Salud (CSS). Se constituirá un CSS en todos los centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores. Para los centros con menos de 50 trabajadores será el Delegado de Prevención el que asuma las competencias de Comité, junto a la representación de World Duty Free Group, SAU, dando los pasos hacia la creación en el futuro del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

Los CSS estarán formados por los Delegados de prevención y por los representantes de la Empresa.

El CSS es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Sus actuaciones estarán reguladas por un reglamento Interno y por el Procedimiento correspondiente. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. De todas las reuniones se levantará acta que se dejará archivada en el centro y se enviará una copia de la misma al Servicio de prevención ubicado en OCCC.

Los Delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por los miembros del Comité de centro o Delegados de personal, según proceda en cada caso, con las competencias establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, considerándose como tiempo de trabajo efectivo el invertido por estos en las reuniones del CSS, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la citada ley.

En las reuniones del CSS podrán participar 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 del CSS.

Artículo 55. *Equipos de protección individual.*

El uso de vestuario y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio. World Duty Free Group, SAU, proporcionará al personal la correspondiente dotación de equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de las tareas a realizar sean necesarios.

Los EPI'S estarán en adecuado estado de conservación y se adaptarán a las condiciones físicas de la persona trabajadora, para que no dificulten el normal desenvolvimiento en sus actividades, siendo ergonómicos en su diseño y características, de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal.

Artículo 56. *Planes de Autoprotección.*

Será obligatorio para todo trabajador de World Duty Free Group, SAU, colaborar en los Planes de Autoprotección y formar parte de los Equipos de los mismos para los que se les designe.

Para la formación específica teórico-práctica de las funciones a desarrollar que es necesaria para formar parte de los equipos de los Planes de Autoprotección la persona trabajadora estará obligado a seguir las enseñanzas, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 57. *Salud laboral.*

La empresa garantizará reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, gratuitos y anuales a todo el personal. Dichos reconocimientos se regularán por medio de Protocolos.

Se establece como período de inicio de la realización de los reconocimientos médicos el segundo trimestre de cada año.

World Duty Free Group, SAU, desarrolla la vigilancia de la salud en los términos determinados en el artículo 22 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, se gestionarán para las personas trabajadoras que voluntariamente lo soliciten reconocimientos ginecológicos y urológicos, siendo sufragado su coste por la Empresa.

Salud laboral durante el embarazo y la lactancia:

A partir de la notificación por la trabajadora a la empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o a la del feto.

Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en los artículos 45.1.e) y 48.7 del ET.

Artículo 58. *Formación en materia de prevención de riesgos laborales.*

Se promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores.

La empresa proporcionará a los miembros de los CSS, representantes de la empresa y Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Dichos cursos se establecerán de acuerdo a un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación Anual de World Duty Free Group, SAU.

Artículo 59. *Uniformes.*

El personal estará obligado a utilizar la uniformidad adecuada que para cada puesto de trabajo establezca la empresa. A tal efecto la empresa facilitará al personal de atención directa al público dos uniformes anuales de utilización obligatoria por dicho personal.

La no utilización del uniforme completo suministrado será considerada falta leve y la reiteración de esta falta dará lugar automáticamente su consideración como grave.

Se establece una ayuda para calzado de 110 euros anuales para todo el personal comercial (Product Managers, Responsables de Servicio, Supervisores y Vendedores) que se hará efectiva en dos pagos de 55 euros.

Esta ayuda de calzado se abonará en función del tiempo trabajado.

Al personal de almacenes y otras instalaciones semejantes se le suministrará equipos de trabajos por año, completos y adecuados a las correspondientes tareas.

En todo caso los trabajadores están obligados a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud.

Artículo 60. *Formación.*

La Empresa potenciará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional, que redunden en beneficio de una mayor cualificación y especialización del personal, en materias relacionadas con su función y que puedan contribuir a su promoción o reconversión.

A estos efectos se confeccionará anualmente un Plan de Formación que la Dirección de la Empresa remitirá al Comité Intercentros para su informe, pudiendo éste proponer nuevos cursos para la mejora del mismo.

Los cursos, una vez aprobados por la Dirección de la empresa, tendrán carácter obligatorio para el personal afectado, realizándose, en lo posible, dentro de la jornada laboral, y en caso de que por necesidades de organización se realicen fuera del horario de trabajo, las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho a una compensación económica o a su sustitución por descansos en tiempo equivalente al empleado en la realización de los cursos, siempre que las horas de formación unidas a la jornada laboral efectivamente realizada por el trabajador supongan superación de la jornada anual establecida para cada uno de los años de vigencia del convenio.

CAPÍTULO X

Derechos de representación colectiva

Artículo 61. *Disposiciones generales.*

La empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades de la representación colectiva o sindical, en sus centros de trabajo, a los Delegados de Personal o Vocales de los Comités de Centro, elegidos por los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

Las relaciones entre la Empresa y Comité o Delegados de personal se llevarán a cabo a través de la Dirección de Recursos Humanos por parte de la Empresa y el Presidente o Secretario por parte del Comité.

Se acuerda expresamente la acumulación de horas sindicales en uno o más miembros del Comité de Empresa siempre que pertenezcan al mismo centro de trabajo los representantes cedentes y los beneficiarios del crédito horario.

El sistema de acumulación de horas sindicales podrá utilizarse en el ámbito del conjunto de la empresa de forma que cada sindicato con representación en la empresa podrá acumular las horas de representación que corresponden a los delegados o componentes del Comité de Empresa de su sindicato, en dos representantes o delegados sindicales designados por cada organización sindical.

Mejorando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cada sindicato tendrá derecho al nombramiento de dos delegados sindicales.

Artículo 62. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado de todas las personas trabajadoras de la empresa. Estará constituido por un máximo de trece miembros, designados por y de entre los representantes de personal, pudiendo participar un delegado sindical por cada sindicato presente en el mismo.

Para la designación concreta de los representantes de cada centro de trabajo que deban formar parte del Comité Intercentros, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de los sindicatos en el conjunto de la Empresa.

El mandato de los miembros del Comité Intercentros tendrá la misma duración que la del Comité del centro de trabajo al que pertenezcan, pudiendo durante la vigencia del mandato ser sustituidos previa notificación del sindicato correspondiente.

Artículo 63. *Ámbito funcional.*

El Comité Intercentros tendrá a su cargo todas las cuestiones que excedan a las competencias propias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, por ser cuestiones que afecten o, puedan afectar a varios centros de trabajo y entre ellas, las siguientes:

1. Proponer a la Dirección de la empresa medidas de seguridad e higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.
2. Proponer a la Dirección de la empresa planes generales de formación profesional.
3. Solicitar motivadamente de la Dirección de la empresa la realización de asambleas de trabajadores, responsabilizándose del buen orden de las mismas.
4. Intervenir en todos aquellos problemas laborales de carácter individual y colectivo que formulen los trabajadores. Su representación ante la Empresa se hará por la Presidencia o Secretaría.
5. Informar a propuesta de la Dirección de la empresa sobre adecuación de los niveles salariales y los grupos profesionales contemplados en el presente convenio.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité Intercentros podrá formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que ésta contestará debidamente sobre la aceptación o no de las propuestas formuladas.

Los gastos de viaje y dietas que se ocasionen con motivo de las reuniones del Comité Intercentros, correrán a cargo de la Empresa, con excepción de las extraordinarias no autorizadas por ella.

El lugar de reunión del Comité será en los locales de la sede social de la empresa, que facilitará los medios necesarios para que se pueda desarrollar eficazmente.

Artículo 64. *Reuniones.*

El Comité Intercentros se reunirá con la empresa cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros, un tercio de los trabajadores representados o a petición de la misma.

La solicitud para las reuniones del Comité será cursada por la Presidencia o la Secretaría a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, con cinco días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto, en que podrá reducirse dicho plazo a lo estrictamente necesario.

En la solicitud se habrá de señalar si se trata de reunión normal o convocada a petición de alguna de las partes indicadas en el primer párrafo de este artículo, orden del día con los asuntos a tratar, fecha y hora de su celebración.

Recibida la solicitud, la empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del Comité de sus respectivos puestos de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros que se encuentren desplazados devengarán dietas y gastos de transporte.

CAPÍTULO XI**Acción social*****Protección familiar*****Artículo 65. *Cuantía.***

Con efectos del día 1 de enero de 2025 se fija una ayuda mensual en razón de la familia de 49,36 euros, por cónyuge y la misma cantidad por cada hijo/a menor de veintitrés años que cumplan los requisitos señalados en los artículos siguientes, de todo el personal de la Empresa con más de doce meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo.

Artículo 66. *Beneficiarios.*

Causará derecho a la asignación de protección familiar el cónyuge que conviva con el beneficiario y dependa económicamente de él; se entenderá que no concurre esta última condición cuando el cónyuge realice trabajos por cuenta propia o ajena o reciba prestaciones periódicas de la Seguridad Social, la Empresa abonará la diferencia hasta completar la cifra más elevada, continuando el trabajador en el cobro de la correspondiente a la Seguridad Social.

Si se extinguiese el derecho a la prestación de la Seguridad Social, subsistiendo la obligación de World Duty Free Group, SAU, ésta revisará la situación y abonará la totalidad de la suma correspondiente desde el momento de aquella extinción.

Si lo que se extinguiese fuese el derecho a la prestación a cargo de World Duty Free Group, SAU, ésta dejará de abonar la diferencia antes citada.

No se apreciará falta de convivencia en los casos de separación transitoria y ocasional por razón de trabajo, imposibilidad de encontrar vivienda en el nuevo puesto de destino y demás circunstancias similares.

Artículo 67. *Derecho a la asignación.*

Causarán derecho a la asignación los/as hijos/as, de cualesquiera de los cónyuges, menores de veintitrés años, que convivan con el beneficiario y dependan económicamente de él. En el supuesto de que los hijos no convivan con el beneficiario, éste deberá acreditar que están a su cargo; se entenderá en todo caso que concurre esta circunstancia cuando la falta de convivencia esté motivada por razón de estudios.

Los/as hijos/as mayores de veintitrés años tendrán derecho a la asignación familiar, si están incapacitados para el trabajo y a cargo del beneficiario, se entenderá por incapacidad para el trabajo de los hijos, la definida en el artículo anterior, ejercitando la reducción o minoración regulada en el artículo 65, si tuvieran derecho a prestaciones económicas en la Seguridad Social en razón a su incapacidad.

El hecho de que los/as hijo/as menores de veintitrés años trabajen por cuenta propia o ajena, no impedirá que puedan considerarse como hijos a cargo del beneficiario, siempre que dicho trabajo tenga carácter esporádico o eventual, pero aquellos que perciban un sueldo o estén afiliados a la Seguridad Social, no causarán derecho a la asignación por ayuda familiar.

El derecho a la asignación de protección familiar por hijo menor de veintitrés años solo será abonable a uno de los cónyuges cuando ambos trabajen en la compañía, que serán quienes determinen cuál de ellos será el perceptor.

Artículo 68. *Requisitos formales.*

El personal con cónyuge y/o hijos/as que tengan derecho a la asignación familiar, deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, en tiempo oportuno, cualquier circunstancia familiar de la cual dependa la adquisición o pérdida del derecho a la asignación, adjuntando en su caso fotocopia del libro de familia o en su defecto certificación del registro Civil de la inscripción correspondiente, declaración jurada, etc.

Independientemente de esa comunicación deberán realizar la Declaración anual de Situación Familiar.

Artículo 69. *Becas.*

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios los/as hijos/as mayores de un año y menores de veintitrés, de todo el personal de la Empresa con más de doce meses continuados de antigüedad. El devengo de las becas será del 1 de septiembre al 30 de agosto.

La cantidad a percibir por cada hijo/a será de 391,70 euros anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año. Esta cantidad se incrementará en

un 25 % en los casos de familia numerosa general y en un 50 % para los casos de familia numerosa especial.

Las personas contratadas con contrato Fijo discontinuo, con más de doce meses de antigüedad, percibirán el 100 % del importe de la beca, independientemente del periodo de llamamiento que haya trabajado durante el periodo de asignación.

En la misma forma, las personas trabajadoras que deseen cursar estudios oficiales tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la Empresa y redundar en una mejor formación profesional de la persona trabajadora.
- b) La persona trabajadora deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando, al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.
- c) Los cursos deberán ser impartidos en centros homologados de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 12.000 euros durante el periodo de vigencia del presente convenio.
- e) En caso de disparidad de criterios las becas serán concedidas por una Comisión Mixta formada por dos personas por parte de la Empresa y otras dos por parte del Comité Intercentros.

El personal que en el momento del pago del importe de la beca por estudios no haya completado el año de servicio, percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda.

Durante los meses de junio y julio, el personal con derecho a esta prestación entregará al Jefe de Centro de Trabajo, documentación fehaciente referida a las propias personas trabajadoras o a sus hijos/as con edades comprendidas entre uno y veintitrés años, de haber realizado estudios en Centros de Enseñanza Oficial en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

En el supuesto de que tanto el padre como la madre presten sus servicios en la empresa sólo uno de ellos tendrá derecho a la percepción.

Artículo 70. *Condiciones excepcionales.*

Podrá solicitarse, excepcionalmente, la prestación por beca de estudios, cuando el hijo/a hubiese superado la edad de veintitrés años sin pasar de veinticinco o siendo menor de esa edad, cuando realice estudios que no puedan efectuarse en centros oficiales o privados reconocidos, siempre que los mismos abarquen el año escolar completo.

La petición se efectuará en el impreso que le será facilitado por la Dirección de Recursos Humanos, adjuntando al mismo todos los recibos satisfechos en el curso escolar. Esta solicitud, debidamente cumplimentada en todos sus apartados, deberá entregarse al Jefe de Personal o al Jefe de Centro de trabajo, dentro del plazo de admisión de certificados de matrícula. La concesión de la beca, en este caso, será discrecional.

Artículo 71. *Personal con discapacidad.*

Con el fin de mantener en el trabajo y evitar la baja en la empresa, a la persona trabajadora que, por su discapacidad, no se halle en situación de dar rendimiento normal en su puesto de trabajo, extremo éste que se acreditará mediante certificado del facultativo que corresponda, la Empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, encuadrándolo al efecto en el puesto conveniente si existe disponible.

Artículo 72. *Seguro de accidentes.*

La Empresa tendrá suscrito un Seguro de Accidentes para todas las personas trabajadoras, determinando para cada uno de ellos de indemnizaciones de 37.000 euros en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y en el caso de incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes no invalidantes la indemnización que corresponda según baremo.

El importe de la indemnización será de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 73. *Seguro de vida.*

La Empresa deberá suscribir un seguro de Vida para todas las personas trabajadoras, fijándose una indemnización de 21.000 euros para el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo.

El importe de la indemnización será de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 74. *Guarderías, aparcamiento y restaurante.*

La empresa asume el compromiso de estudiar la viabilidad del establecimiento de conciertos con guarderías, al objeto de que estas puedan ser utilizadas por los hijos de los trabajadores y en el caso de que se instalen guarderías en los aeropuertos, por alguna de las empresas que prestan servicios en los mismos, tratará de que el derecho a la utilización de las mismas se extienda a los trabajadores de World Duty Free Group, SAU.

Igualmente asume el compromiso de estudiar la viabilidad de establecer conciertos con aparcamientos en los centros de trabajo, así como restaurantes al objeto de que puedan ser utilizados por las personas trabajadoras de la Empresa, con descuentos sobre los precios oficiales.

CAPÍTULO XII

Otras disposiciones

Artículo 75. *Cláusula de garantía.*

En el supuesto de que se produzca la extinción de un contrato de trabajo de carácter fijo y fijo discontinuo de un trabajador que como consecuencia de la aplicación de Convenios anteriores tuviera consolidado un salario superior al mínimo garantizado fijado en este convenio colectivo, la empresa se obligará a sustituir el referido contrato de trabajo por otro con idéntico nivel salarial al del trabajador sustituido.

Se excepcionarán de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior los supuestos de extinción de contrato por acuerdo de las partes, baja voluntaria, excedencia cuando no se inste el derecho de reingreso, despido procedente, fallecimiento, jubilación e incapacidad en cualquier grado. La empresa se compromete expresamente a sustituir el referido contrato de trabajo por otro con idéntico nivel salarial en el caso de despido declarado improcedente.

No obstante lo anterior, podrán establecerse pactos individuales mediante los cuales las personas trabajadoras sujetas a la estructura salarial establecida en anteriores convenios se incorporen a la nueva estructura salarial fijada en el presente, siempre que con carácter previo se pacte con el Comité de Empresa las condiciones generales que habrán de regir tales pactos individuales, que deberán estar basados en la voluntariedad, la no discriminación y el respeto a la libertad y autonomía de las partes.

La Empresa informará al Comité de empresa del centro con carácter previo de la solicitud del trabajador y oír su valoración del pacto a suscribir.

El número de CBB pendientes de adjudicación se verificará en cada uno de los centros en reunión conjunta de la empresa y el Comité de centro según los criterios siguientes:

Antigüedad – Porcentaje	Absentismo individual – Porcentaje
70	30

Antigüedad: Expresada por días desde la fecha de alta en la empresa con el mismo baremo que utiliza para el abono del complemento de antigüedad es decir contabilizando los periodos siempre que no medie una liquidación intermedia por extinción de contrato.

Absentismo individual: Por días teniéndose en cuenta los 24 meses anteriores y entendiendo como absentismo el definido como tal a efectos legales, con excepción del Accidente de Trabajo.

Artículo 76. *Política de Igualdad de trato y oportunidades.*

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de World Duty Free Group, SAU, tiene como fin dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el Plan Estratégico de la Empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los Recursos Humanos de la misma.

El compromiso de la Dirección junto con la implicación de la plantilla servirá para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, mejora de la calidad de vida de todos los trabajadores, hombres y mujeres, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

CAPÍTULO XIII

Garantía de mantenimiento de empleo y subrogación

Las partes firmantes del presente convenio en su compromiso con el mantenimiento del empleo se someten expresamente en todo lo no regulado en el II Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (AMORA) o acuerdo/norma que le sustituya, y concretamente en lo referido a la regulación de las sucesiones empresariales de las compañías de comercio establecidas en aeropuertos, estaciones marítimas y ferroviarias.

CAPÍTULO XIV

Prima de objetivos

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, con el fin de premiar la consecución de un resultado financiero positivo, se establece una prima de objetivos.

Una vez cerrado cada uno de los ejercicios y para el supuesto que, en cada uno de ellos, el resultado operativo (EBIT) del negocio minorista («Retail») en España, de la sociedad World Duty Free Group, SAU, sea superior al 5 % respecto del obtenido en al año anterior, se establece una prima en la cuantía de 200 euros lineales. Esta prima se incrementará en 15 euros por cada punto de más superado dicho 5 % hasta un tope del 25 % con una cuantía máxima de 500 euros. La cuantía final a percibir será abonada en el mes siguiente al del cierre de cada uno de los ejercicios.

El abono de la prima se efectuará en proporción al tiempo trabajado y a la jornada del trabajador, y no tendrá carácter consolidable.

Tabla de prima de objetivos

Incremento porcentual – Porcentaje	Cuantía a percibir – Euros
5	200
6	215
7	230
8	245
9	260
10	275
11	290
12	305
13	320
14	335
15	350
16	365
17	380
18	395
19	410
20	425
21	440
22	455
23	470
24	485
25	500

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo, asumiendo en su integridad el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), sometiéndose con carácter previo a cualquier conflicto a los órganos de solución de conflictos establecidos a nivel autonómico y nacional.

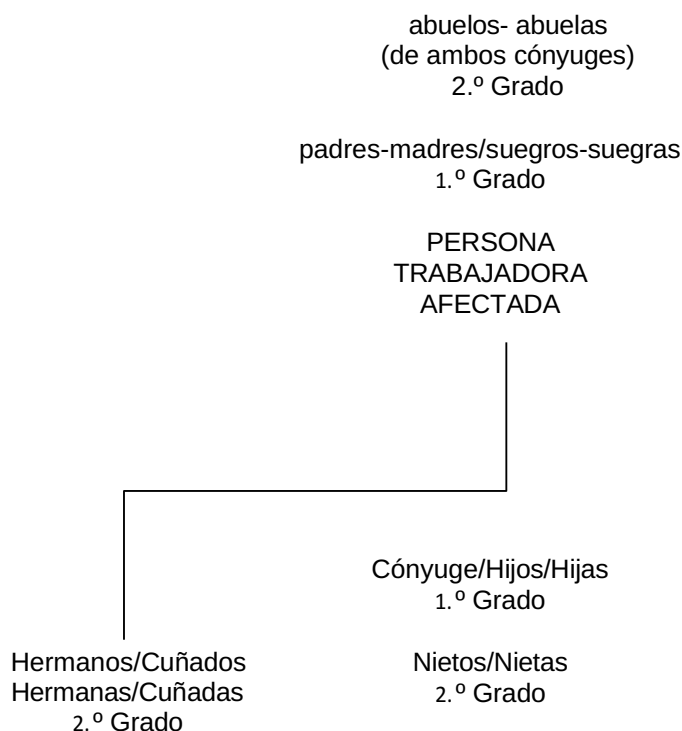
Asimismo, con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

ANEXO 1

Definición de 1.º y 2.º grados consanguinidad y afinidad

Se consideran familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora afectada: Cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padres/madres y suegros/suegras.

Se consideran familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora afectado: Hermanos/as, cuñados/as, nietos/as y abuelos/as.



ANEXO 2

Reglamento del fondo social de préstamos

Artículo 1.

El objeto del presente reglamento consiste en la regulación del Fondo Social de Préstamos de World Duty Free Group, SAU.

Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 360.607,26 euros. Las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del Fondo Social tendrán como tope las siguientes cantidades:

1. Personal fijo: Hasta 6.010,12 euros.
2. Personal fijo-discontinuo: Hasta 3.005,06 euros.
3. Personal con contrato temporal:
 - Más de doce meses de antigüedad: Hasta 1.803,04 euros.
 - Más de nueve meses de antigüedad: Hasta 1.202,02 euros.
 - Más de seis meses de antigüedad: Hasta 601,01 euros.
 - Más de tres meses de antigüedad: Hasta 300,51 euros.

En todos los casos los préstamos guardarán proporción a la jornada de trabajo desarrollada.

Artículo 3. *Período de amortización.*

La Empresa aplicará el interés legal del dinero vigente (o índice que lo sustituya) procediéndose a su actualización tras su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los treinta meses o cuarenta pagas a partir de la fecha de la concesión. Los trabajadores fijos-discontinuos deberán necesariamente amortizar los préstamos durante el período anual de prestación de servicios, salvo afianzamiento suficiente a juicio de la empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la contratación laboral o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

El personal de la Empresa ante una grave necesidad imprevisible, debidamente justificada, podrá solicitar un préstamo del Fondo Social.

El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado en el mismo año, ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La Empresa podrá pedir del solicitante, en casos excepcionales, el compromiso de hasta dos avalistas que pudieran responder de la deuda solidariamente. También podrá solicitar al empleado que justifique que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

Artículo 5. *Preferencias.*

A) El Comité Intercentros juzgará como preferentes a los trabajadores que, reuniendo los requisitos generales, concurren en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:

1) Existencia de alguna enfermedad bien en el empleado o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él, y origine gastos extraordinarios que no cubra la Seguridad Social.

2) El nacimiento de hijo/a, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.

3) El desalojo obligado de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.

4) El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.

5) La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.

6) La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanente por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.

7) La compra de vivienda habitual para uso permanente como domicilio del empleado.

8) Cualquier otra circunstancia imprevista que, a criterio del Comité Intercentros, motive dificultades económicas importantes del empleado.

B) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden, las condiciones de:

1) A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.

2) Empleados con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.

3) Mayor antigüedad en la Empresa.

Artículo 6. Tramitación. Forma y motivación de la solicitud.

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la Dirección de la empresa, a través del Comité Intercentros, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

- a) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la Empresa, haberes netos mensuales que percibe y centro de trabajo al que pertenece. Así como préstamos recibidos de la Empresa y su amortización en los dos años anteriores.
- b) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.
- c) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario considere de interés para fundamentar la misma.
- d) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.
- e) Acompañar los documentos que el peticionario considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El Comité Intercentros remitirá la petición con su informe escrito a la Empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

ANEXO 3**Utilización de las herramientas informáticas**

Los medios informáticos, incluido el correo electrónico y el acceso a Internet, son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, tanto en relación con el hardware y con el software instalado como en relación con los contenidos, y como tales herramientas deberán ser considerados, estando destinados los mismos al uso estrictamente profesional en función de los cometidos laborales encomendados al trabajador.

La persona trabajadora será responsable del uso de su contraseña personal, así como de la custodia de todos los documentos existentes en su ordenador, no pudiendo hacer uso de su contenido para fines distintos de los laborales, revelar o difundir su contenido ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la empresa, salvo que tenga autorización expresa de la empresa para ello.

El cumplimiento de los principios anteriores se basa en la relación de confianza existente entre la empresa y las personas trabajadoras. La empresa establecerá mecanismos de control sólo cuando existan indicios fundados de violación grave de estas normas y siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Se considera una violación grave a esta norma lo siguiente: Envío de pornografía (de cualquier tipo), archivos de contenido racista (pueden ser chistes), envío consciente de archivos que contengan virus ejecutables, envío a la competencia o personas no autorizadas de información confidencial y restringida de la compañía, envío de información protegida por la LOTARD, envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes o imágenes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de una persona trabajadora, la Empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

Cualquier incumplimiento de la normativa relativa al uso de los medios informáticos será considerado como falta grave a efectos laborales y la reincidencia será considerada como falta muy grave.

ANEXO 4

Sistema de retribución variable

A) Dirección de operaciones nacionales

El sistema de retribución variable de los centros adscritos a la Dirección de Operaciones Nacionales se compone de comisiones sobre ventas e hitos.

1. Comisiones sobre ventas.

1.1 Alcance. Personal Comercial y de Administración y Personal de Apoyo de los Grupos II, III, IV, V+ y V.

1.2 Aplicación. Comisión sobre las ventas del centro de trabajo (aeropuerto) repercutidas al empleado.

1.3 Cálculo de la comisión. Se percibirá desde el primer euro de venta de acuerdo al grado de consecución del objetivo según los siguientes tramos:

Tramo I: Entre 0 % y 94,99 %.

Tramo II: Entre 95 % y 104,99 %.

Tramo III: A partir de 105 %.

1.4 Asignación de ventas a las personas empleadas. Las comisiones sobre las ventas del centro de trabajo (aeropuerto) se repercutirán en su totalidad a los trabajadores de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Tiempo efectivamente trabajado. El cobro de la retribución variable se devengará por el tiempo efectivamente trabajado incluyendo en éste las ausencias debidas a accidente de Trabajo, Permiso de Lactancia, Horas de Compensación por Inventarios Rotativos, Vacaciones y los Permisos Retribuidos contemplados en el artículo 41.B) y C).

2. Correctores de grupo profesional.

Grupo profesional II: 1,72.

Grupo profesional III: 1,43.

Grupo profesional IV: 1,12.

Grupo profesional V+: 1,06.

Grupo profesional V: 1,00.

3. Condición de perceptor.

Con CBB: 0,25.

Sin CBB: 1,00.

4. Exclusiones. La persona trabajadora que haya incurrido en los siguientes supuestos no será incluida en el reparto:

1.º Haya tenido tres o más descuadres en caja, positivos o negativos superiores a 24 euros cada uno de ellos.

2.º Haya incurrido en tres o más faltas injustificadas de puntualidad superiores a diez minutos cada una de ellas o en un acumulado mensual superior a sesenta minutos.

3.º Se le haya impuesto una sanción por falta grave o muy grave, que haya adquirido firmeza.

4.º Haya acumulado en un periodo de doce meses consecutivos tres sanciones por falta leve que hayan adquirido firmeza, en cuyo caso se perderá el derecho a percibir la

retribución variable en el primer mes a que tuviera derecho después de haber adquirido firmeza la tercera sanción por falta leve.

Como resultado se obtendrán unas horas ponderadas que equivaldrán al % de participación en el reparto de la comisión sobre ventas del centro en el mes de que se trate. En cualquier caso, la suma de la comisión sobre ventas repercutidas a los trabajadores coincidirá con la comisión total sobre ventas.

La Empresa calculará las comisiones de acuerdo a los objetivos comerciales de cada centro de trabajo (aeropuerto) Dada la estacionalidad de las ventas se fijarán dos tipos de comisiones distintos a lo largo del año para evitar fluctuaciones excesivas de este concepto en la retribución del trabajador:

- a) Temporada de mayor actividad: Abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre.
- b) Temporada de menor actividad: Enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre.

Los porcentajes actualmente vigentes de comisiones de ventas para cada Aeropuerto y temporada serán los acordados en el anterior convenio en tanto se negocie el nuevo sistema de retribución variable acorde con la política de incentivos global del grupo DUFY que permita incrementar los estándares de calidad y atención a los clientes.

Ambas partes se comprometen a analizar en el seno de la Comisión para el Seguimiento de la Retribución Variable, con el fin de debatir y acordar un sistema que pudiera ser aprobado con posterioridad por la Comisión Negociadora, y, por tanto, pudiera ser incorporado al presente convenio.

1.5 Comunicación de objetivos. La Empresa se obliga a comunicar a comienzo del ejercicio de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, y para todo el año, los distintos tramos por aeropuerto y objetivos comerciales mensualizados para la totalidad de los mismos.

2. Hitos.

2.1 Concepto. Se define el hito como aquel concepto retributivo de naturaleza variable determinado por la superación de una cifra de ventas por aeropuerto, agrupación comercial o punto de venta (según los casos) equivalente al decimoctavo día de mayor venta del año.

2.2 Importe. Cada vez que se alcance este hito se abonará la cantidad de 80 euros al personal que haya trabajado efectivamente siete horas o más durante la jornada diaria de referencia en su centro de asignación. En el caso de haber trabajado una cantidad inferior de horas la cantidad a percibir será de 59,50 euros.

2.3 Ámbito personal de aplicación. Las personas trabajadoras de los aeropuertos con derecho a percibir este concepto retributivo serán aquellos adscritos a los Grupos II, III, IV, V+ y V, y asignados a las tareas comerciales, de administración, y de logística y almacén.

El personal dedicado a las tareas comerciales cobrará el Hito en función del punto de venta al que esté asignado al menos el 50 % de su jornada laboral. Si una persona trabajadora asignada a un punto de venta que alcance un hito y que por necesidades organizativas de la empresa tuviera que desplazarse a otro punto de venta donde no se consiguiera para cubrir una necesidad circunstancial, tendrá derecho a cobrar el hito conseguido en el punto de venta de origen.

En aquellos aeropuertos en los que la complejidad de la oferta comercial así lo justifique, se podrá establecer que el hito sea asignado en lugar de por tienda por el grupo de tiendas englobadas bajo una supervisión común («agrupación comercial»).

El personal dedicado a tareas de apoyo (administración, logística y almacén) cobrará el Hito en función del aeropuerto de asignación. El derecho a la percepción del importe del hito para este personal de apoyo se generará con independencia de que el día de consecución esté o no presente, salvo que la ausencia se haya producido por los

siguientes motivos: Vacaciones y los permisos retribuidos contemplados en el artículo 41.A), B) y C) del presente convenio colectivo, en la medida en que no causen discriminación.

2.4 Reglas de cobro. El número de hitos alcanzables por cada aeropuerto, agrupación comercial o punto de venta (según los casos) es de dos al mes, siendo acumulables en el año natural hasta un total de veinticuatro. Es decir, que los hitos no conseguidos en meses anteriores por cada aeropuerto, agrupación comercial o punto de venta (según los casos) se acumulan para los meses siguientes del año en curso para facilitar su consecución en aquellos centros con una distribución irregular de la actividad.

En el transcurso del mes se abonarán por cada aeropuerto, agrupación comercial o punto de venta (según los casos) los dos primeros hitos que se consigan por orden cronológico, y posteriormente los hitos «acumulados» si los hubiese, hasta el límite disponible.

En los aeropuertos turísticos, y dado que durante los meses de noviembre y diciembre la posibilidad de obtener hito desciende notablemente, el cupo de hitos mensuales será de cuatro para el mes de septiembre y cuatro para el mes de octubre, quedando sólo los no conseguidos para los meses de noviembre y diciembre.

Si un trabajador asignado a un punto de venta que ya hubiera conseguido en el transcurso del mes sus dos hitos mensuales, no hubiera estado presente por efecto de la propia turnicidad o por encontrarse en situación de vacaciones en el momento de la consecución de los mismos (o de uno de ellos), y por lo tanto no hubiera generado derecho a cobrarlos, podrá acceder a su cobro cuando el punto de venta alcance de nuevo un hito durante el mes en curso y el trabajador preste efectivamente sus servicios ese día.

2.5 Información. Con el fin de incentivar la consecución de este concepto retributivo, la Empresa se compromete a facilitar a través de los Responsables de Servicio o de los Supervisores la información diaria de las ventas producidas en cada punto de venta al personal adscrito al mismo durante el turno.

2.6 Cálculo de hito en caso de ausencia de ventas en el año anterior. En el caso de que con motivo de la apertura de un nuevo espacio comercial no exista un histórico de ventas que permita calcular la cuantía del Hito de la manera prevista en el punto 2.1, la Empresa se compromete a calcular de la manera más objetiva posible un importe que permita acceder a los empleados asignados a este nuevo centro al cobro de este concepto en condiciones análogas a las del resto del personal.

Comisión de Seguimiento de la Retribución Variable. Se constituirá una Comisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores con el objeto de analizar el funcionamiento y resultado del nuevo sistema.

La Comisión estará compuesta según se establece en el artículo 9 para la Comisión Mixta.

Las fechas de reunión de la citada Comisión, con carácter ordinario, quedarán fijadas los meses de julio y diciembre para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Asimismo, y salvo en caso excepcional de variaciones significativas de plantilla, tráfico aéreo, superficie comercial y cualquier circunstancia que tuviera relación con el negocio, la Empresa se compromete a no disminuir el porcentaje de tramos.

Además, en el supuesto de producirse alguna circunstancia excepcional que pudiera influir en el cálculo de la retribución variable, las partes podrán solicitar la reunión de la Comisión con carácter extraordinario para adoptar las medidas pertinentes.

B) Plataforma logística (ZAL)

1. Porcentajes máximos de reparto. El importe máximo de retribución variable a percibir por los trabajadores adscritos a los Grupos II, III, IV y V, que no tengan derecho a

percibir el concepto de Condición Más Beneficiosa Básica, será del 40 % del Salario Mínimo Garantizado.

Para los trabajadores con derecho a percibir retribución variable que vinieran percibiendo el concepto de CBB, el importe máximo a percibir será del 12,22 % del Salario Mínimo Garantizado.

La retribución variable se percibirá, en su caso, en doce mensualidades y el módulo de cálculo para los porcentajes máximos a percibir será el resultante de dividir el Salario Mínimo Garantizado entre doce.

2. Exclusiones. El trabajador que haya incurrido en los siguientes supuestos no será incluido en el reparto.

– Tres o más faltas de puntualidad superiores a 10 minutos cada una de ellas o en un acumulado mensual de sesenta minutos.

– Sanción por falta grave o muy grave que haya adquirido firmeza.

– Acumulación en un periodo de doce meses consecutivos de tres sanciones por falta leve que hayan adquirido firmeza, en cuyo caso se perderá el derecho a percibir la retribución variable en el primer mes a que tuviera derecho después de haber adquirido firmeza la tercera sanción por falta leve.

– Se excluirá del salario devengado la parte proporcional de los días de ausencia, incluso justificada, con excepción de las debidas a vacaciones, accidentes de trabajo, permisos retribuidos recogidos en los artículos 41.B) y C) del presente convenio.

3. Criterios de reparto y definiciones. La cuantía de la retribución variable que corresponda a cada uno de los grupos profesionales se repartirá conforme a los siguientes criterios:

	Incremento de la productividad mensual (calculada en unidades) – Porcentaje	Incremento de la productividad mensual (calculada en líneas) – Porcentaje	Mejora de la productividad presupuestada – Porcentaje
Grupos profesionales II, III, IV y V.	15	15	10

Unidades: Unidades de venta, suma de las unidades movidas tanto de entrada como de salida en la Plataforma Logística de Distribución.

Líneas: Registros informáticos por referencia que su ponen movimientos de mercancía en la Plataforma Logística de Distribución.

Para cada uno de los tramos, la consecución se calculará tal como se define a continuación:

3.1 Incremento de la productividad mensual (calculada en unidades). Se define productividad mensual como:

$$\frac{\text{Unidades movidas en el mes}}{\text{Plantilla media del mes}}$$

El indicador será:

$$\frac{\text{Productividad mensual año actual} - \text{Productividad mensual año anterior}}{\text{Productividad mensual año anterior}} \times 100$$

Si el resultado obtenido es mayor o igual que 0 se determinará el porcentaje de retribución variable según se recoge en la tabla 1 anexa.

3.2 Incremento de la productividad mensual (calculada en líneas). Se define productividad mensual como:

$$\frac{\text{Líneas movidas en el mes}}{\text{Plantilla media del mes}}$$

El indicador será:

$$\frac{\text{Productividad mensual año actual} - \text{Productividad mensual año anterior}}{\text{Productividad mensual año anterior}} \times 100$$

Si el resultado obtenido es mayor o igual que 0 se determinará el porcentaje de retribución variable según se recoge en la tabla 1 anexa.

3.3 Mejora de la productividad presupuestada. Se define como productividad presupuestada:

$$\frac{\text{Unidades movidas acumuladas}}{\text{Plantilla media acumulada presupuestada}}$$

Se define como productividad real:

$$\frac{\text{Unidades movidas acumuladas}}{\text{Plantilla media acumulada real}}$$

El indicador será:

$$\frac{\text{Productividad real} - \text{Productividad presupuestada}}{\text{Productividad presupuestada}} \times 100$$

Si el resultado obtenido es mayor o igual que 0 se determinará el porcentaje de retribución variable según se recoge en la tabla 2 anexa.

Adaptación del modelo a modificaciones significativas de la actividad.

Las partes acuerdan que, en caso de producirse un cambio significativo en el modelo de suministro de la Plataforma Logística, la empresa se reunirá con la Representación Social del centro (informando a la Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación del convenio) para, a la vista del cambio, analizar los diferentes criterios y/o parámetros y, si procede, acordar la corrección de las desviaciones de los mismos que pudieran verse afectados y que resulten asumibles.

Tablas anexas. Retribución Variable Plataforma Logística ZAL

Tabla 1

% Δ Prod. hasta	% Retr. variable
0	0
1	3,00
2	3,00
3	3,00
4	4,00
5	4,75
6	5,50

% Δ Prod. hasta	% Retr. variable
7	6,25
8	7,00
9	7,75
10	8,50
11	9,25
12	10,00
13	10,50
14	11,00
15	11,50
16	12,00
17	12,50
18	13,00
19	13,25
20	13,50
21	13,75
22	14,00
23	14,25
24	14,50
25	14,75
26	15,00

Tabla 2

% Δ Prod. hasta	% Retr. variable
0	0
1	3,00
2	3,00
3	3,00
4	4,00
5	4,75
6	5,50
7	6,25
8	7,00
9	7,75
10	8,50
11	9,25
12	10,00

World Duty Free Group, SA*Tablas salariales 2025 (provisionales)*

3 %

Grupo Profesional	Euros año	Euros paga
II	32.158,91	2.009,93
III	26.800,27	1.675,02
IV	20.944,60	1.309,04
V+	19.821,88	1.238,87
V	18.699,86	1.168,74

(*) Incluye Actualización incremento a cuenta para 2025.

Otros conceptos:

Ayuda familiar: 49,36 euros.

Becas de estudio: 391,70 euros.

Premio natalidad: 308,44 euros.

Premio matrimonio: 308,44 euros.

Antigüedad: 31,85 euros.

Grupo	España		Extranjero	
	Dieta completa – Euros	Media dieta – Euros	Dieta completa – Euros	Media dieta – Euros
II	48,50	29,09	85,08	51,42
III, IV, V+ V	36,38	21,85	74,46	44,43

ANEXO 5**Desconexión digital**

De común acuerdo y al objeto de evitar la sobreexposición tecnológica de nuestros trabajadores, las partes coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral y por ello, los trabajadores tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo, salvo por causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, creando así hábitos saludables al respecto.

Así, se promueve el uso razonable y responsable de los medios tecnológicos para facilitar la optimización del tiempo de trabajo y la sensibilización de nuestros profesionales, convirtiendo el tiempo de descanso, permisos y vacaciones en un derecho de los trabajadores y en un objetivo estratégico de la empresa.

La Empresa se compromete a promover la sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados con el fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas informáticas a través de un procedimiento interno y de píldoras formativas online.

ANEXO 6

Criterios y pruebas de promoción a Grupo III, Supervisor/a de Tienda

Para procesos de promoción de Grupo III puesto de Supervisión de Tienda, los criterios y las pruebas serán las acordadas en el último proceso realizado en 2024, que se incluye a continuación:

Sobre 100 %	Prueba	Contenido
55 %	Análisis de Competencias Operativas y Comerciales.	Test individual de Competencias Comerciales. Resolución individual de casos. Simulación de casos. Entrevistas individuales.
30 %	Test de procedimientos.	
15 %	Inglés.	

En cuanto a las pruebas:

- Un test de procedimientos, de veinte preguntas, se establece un plazo estimado de cuarenta minutos de duración.
- El examen de inglés, una conversación oral de unos diez-quince minutos de duración.

ANEXO 7

Acuerdo SIMA sobre devolución de jornada

En relación a las dieciséis horas de devolución de jornada recogidas en anteriores convenios se regirán por lo especificado en el acuerdo firmado en el SIMA en 2025, que se recoge a continuación:

Acta de acuerdo

En relación con la solicitud de mediación presentada el día 6 de febrero de 2025 y con fecha de inicio de tramitación 7 de febrero de 2025 promovida por USO, Federación de Servicios CC.OO. y FeSMC-UGT frente a World Duty Free Group (WDFG) por motivo, según consta en la misma, de establecimiento unilateral de requisitos para el disfrute de los dos días libres denominados «RJ» por el personal afectado, Reunidos en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP), sita en la calle San Bernardo, 20, 5.ª planta de Madrid (28015), el día 3 de marzo de 2025, a las 09:30 horas:

Doña Pilar Caballero Marcos, en su condición de Representante de CC. OO.
Don Rolando Cano Moreno, en su condición de Asesor de CC. OO.
Don Jhon Jairo Rivera Bustos, en su condición de Representante de USO.
Doña María Eugenia Moreno Díaz, en su condición de Abogada de USO.
Don Bernardo García Rodríguez, en su condición de Representante de FeSMC-UGT.
Doña Cristina Guitart Santos, en su condición de Asesora de FeSMC-UGT.
Don Miguel Ángel Taboada Luna, en su condición de Asesor de FeSMC-UGT.
Don Francisco José Peraile Alegre, en su condición de Representante de CGT.
Don José Luis Morillas García-Poblador, en su condición de Asesor de CGT.
Doña María Jesús Díaz González, en su condición de Representante de WDFG.
Don Markus Enrique Giersiepen, en su condición de Asesor de WDFG.

Asisten telemáticamente:

Doña Elena Cano Mellado, en su condición de Delegada de CC. OO.

Doña Ana María Forés Cortés, en su condición de Delegada de CC. OO.

Doña María Eugenia Morales Guerrero, en su condición de Delegada de CC. OO.

La persona mediadora que interviene es Doña Cristina Cortés Suárez.

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el siguiente acuerdo entre las partes intervinientes:

1. Las dieciséis horas de devolución de jornada, en forma de días completos de libranza, se seguirán manteniendo para las personas contratadas con anterioridad al 1 de enero de 2025 y que además cumplan con la condición de haber disfrutado de este derecho en años anteriores. Quedan expresamente excluidas las personas que no hubiesen dispuesto anteriormente de estos dos días adicionales de libranza.

2. Para las personas que tengan derecho a estos dos días (dieciséis horas), éstos no computan como tiempo de trabajo efectivo, a ningún efecto, tampoco el de jornada anual. Se asimilan al disfrute de días de vacaciones.

3. El hecho de disponer de estos dos días, en ningún caso altera la secuencia de turnos o los horarios en comparación con los de otras personas que no dispusiesen de estos dos días.

4. Para facilitar la planificación anual, tanto operativa de la empresa como personal de los trabajadores, los dos días podrán solicitarse para el año siguiente antes de finalizar cada año durante el proceso de solicitud de vacaciones.

5. Como consecuencia del presente acuerdo la parte solicitante manifiesta que procederá a desistir del procedimiento de conflicto colectivo con el número de autos 11/2025 seguido ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En este mismo acto las organizaciones que suscriben el acuerdo solicitan formalmente al SIMA-FSP la realización de los trámites oportunos para su registro, inscripción y publicación en REGCON, tal y como dispone el artículo 18.2 del ASAC VI en relación con los artículos 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los asistentes consideran suficiente la suscripción de la presente acta por un miembro de cada una de las organizaciones.

Acta que se levanta en Madrid, siendo las 10:20 horas del día 3 de marzo de 2025 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

ANEXO 8

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral

En el marco del compromiso de la empresa y la representación de los trabajadores con la promoción de la igualdad, la diversidad y la no discriminación en el entorno laboral, y en consonancia con las reivindicaciones en materia de avances sociales y laborales para el colectivo LGTBI, se incorpora al presente convenio colectivo el siguiente artículo adicional para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo:

1. Cláusula General de Igualdad de Trato y No Discriminación: Se garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo el acceso al empleo, la contratación, la clasificación

profesional, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, la retribución, el régimen disciplinario y la extinción del contrato.

2. Acceso al empleo: La empresa se compromete a erradicar estereotipos en los procesos de selección, priorizando la formación e idoneidad de las personas candidatas independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, con especial atención a las personas trans.

Se establecerán criterios de selección objetivos y transparentes, garantizando procesos inclusivos y libres de sesgos LGTBIfóbicos. Se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) sobre los parámetros de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial utilizados en la selección para evitar sesgos discriminatorios. El personal encargado de la selección recibirá formación específica en diversidad LGTBI. En caso de procesos externos, se verificará que la entidad contratada incorpora esta perspectiva. Se garantizará el derecho a la intimidad de las personas candidatas, evitando preguntas invasivas sobre su vida personal o familiar, así como la solicitud de datos que puedan vulnerar este principio, especialmente aquellos relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se prohíben los reconocimientos médicos que excluyan a personas por su estado serológico, niveles hormonales o análisis de anatomía y morfología corporal, especialmente en lo relativo a los genitales, tanto en el acceso como en la promoción y mantenimiento del empleo.

3. Clasificación y promoción profesional: Los criterios de clasificación, promoción profesional y ascensos se basarán en elementos objetivos de cualificación y capacidad, garantizando la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI. Se prohíbe cualquier discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional. Los departamentos de recursos humanos realizarán análisis de los procesos de promoción para eliminar posibles sesgos discriminatorios.

4. Formación, sensibilización y lenguaje: Se integrarán en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación. Esta formación se dirigirá a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y personal con responsabilidad en la gestión de recursos humanos. Los contenidos mínimos de la formación incluirán el conocimiento de las medidas LGTBI del presente convenio, conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género (según la Ley 4/2023), protocolos de acompañamiento a personas trans (si existen) y protocolos contra el acoso discriminatorio. Se fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad en toda la documentación interna y comunicaciones de la empresa.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas y se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de protocolos de prevención y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales: Se atenderá a la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos en igualdad de condiciones. Se garantizará el disfrute de permisos para asistencia médica o trámites legales en igualdad de condiciones, con especial atención a las personas trans.

Todos los derechos recogidos en este convenio, normativa interna, pactos y acuerdos serán de aplicación a las personas LGTBI, independientemente de su modelo de familia.

Medidas específicas para personas trabajadoras trans y progenitores de hijos/as en proceso de transición:

- Permiso retribuido para los trámites necesarios para el cambio registral.
- Permiso retribuido por acompañamiento a hijos e hijas para los trámites necesarios para el cambio registral.

– Excedencia para tratamientos de afirmación de género en los mismos términos que la excedencia por cuidado de menor o familiar.

– Posibilidad de adoptar medidas de adaptación de jornada o puesto durante el periodo de afirmación de género.

7. Prevención de la violencia por LGTBIfobia: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo, prohibiéndose expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios. No se permitirán actitudes de aislamiento o reducción de la comunicación, ni acciones dirigidas al descrédito de la reputación laboral o personal. Las reprensiones se realizarán de forma discreta. Se prohíbe la distribución arbitraria o abusiva de tareas y el hostigamiento por presentar reclamaciones contra la discriminación.

8. Salud laboral y riesgos psicosociales: Se incluirá la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos laborales para proteger la salud de las personas trabajadoras. Se implementarán actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Se impulsarán evaluaciones de riesgos psicosociales para identificar y corregir deficiencias en la organización del trabajo que puedan favorecer la discriminación o el acoso.

9. Régimen disciplinario: Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato y a los derechos de las personas LGBTI se considerarán infracciones laborales, tipificándose como muy graves aquellas que por su importancia, intensidad y frecuencia se produzcan.

Se considerarán, al menos, faltas muy graves las siguientes conductas:

a) Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, forma de ser, vestir o hablar.

b) Insultos relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

c) Ridiculización y humillación por LGTBIfobia, bromas o comentarios transfobos u homófobos.

d) Uso de medios de la empresa para difundir información maliciosa sobre la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

e) Ignorar, acosar, excluir o aislar a personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

f) Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con su identidad de género.

g) Dar un tratamiento desigual basado en la identidad de género, orientación sexual o características sexuales.

h) Exhibición de material que menoscabe la dignidad de las personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo.

i) Agresiones físicas motivadas por la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

j) Impedir el acceso a las instalaciones por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

k) Violencia sexual motivada por la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

l) Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a velar por el cumplimiento efectivo de este artículo adicional y a promover un entorno laboral donde todas las personas se sientan respetadas y valoradas en su diversidad.

ANEXO 9

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

Este Protocolo se aplicará en toda la empresa.

1. Declaración de principios. Entre los principios de conducta y actuación 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 intimidad personal y la igualdad.

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 las situaciones de acoso, 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 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.

Las organizaciones 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 la empresa 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, 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. Así mismo, resultará de aplicación a las solicitudes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedoras, 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.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

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

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

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

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, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia entre 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 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 y 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.

f) Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1) 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.

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

3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.

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

4. Procedimiento de actuación. La empresa garantiza 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.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados, que garanticen una audiencia imparcial y un trato justo a 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 sexual o acoso por razón de sexo 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.

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

c) Iniciación del procedimiento. El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.

2. A través de los representantes de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informando de la víctima.

3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

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

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

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

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

e) Procedimiento previo. Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

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

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

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

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

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

Estas Medidas podrán consistir en la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

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

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

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

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

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

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