

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2708 *Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España KSCE, SA.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Kiabi España KSCE, SA (Código de convenio: 90011772011998), que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2025, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 7 de enero de 2026, 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, 26 de enero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO KIABI ESPAÑA KSCE, SA

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo será el aplicable a todas las personas trabajadoras de la empresa Kiabi España KSCE, SA (nombre comercial Kiabi), con independencia de cuál sea su centro de trabajo dentro del territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de un año, iniciándose el mismo desde el día 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, y vigencia a partir de la fecha de la firma.

No obstante, lo anterior en todo caso tendrán prevalencia absoluta los acuerdos adoptados por el comité intercentros en materia de jornada, siempre dentro del marco normativo vigente.

Artículo 3. Denuncia.

La denuncia del convenio colectivo se establece de forma automática a partir del 1 de octubre de 2026.

En todo caso el día 31 de diciembre de 2026 el convenio colectivo dejará de estar en vigor.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica se establece que:

1. Las condiciones pactadas no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y sólo aquellas que se vean afectadas por la Sentencia, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

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

Artículo 6. Garantías «ad personam».

Serán respetadas las situaciones personales disfrutadas por las personas trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

CAPÍTULO III**Ingresos, grupos profesionales, periodo de prueba y modalidades de contrato****Artículo 7. Período de prueba.**

En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los contratos de trabajo, que en todo caso será el correspondiente con el establecido en el artículo 5 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes.

Artículo 8. Definición de los grupos profesionales y criterios de valoración de puestos de trabajo.

Con relación a la clasificación profesional y el sistema de Grupos de Kiabi puesto en consonancia con el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes, se ha procedido a la redacción de la disposición transitoria primera.

Artículo 9. *Contratación.*

Se aplicará la regulación contenida en el texto del convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

Artículo 10. *Cese voluntario.*

La persona trabajadora con contrato superior a un mes que se proponga cesar en la empresa, voluntariamente y por decisión unilateral, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en la que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

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

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación y en los mismos supuestos, si legalmente fuera posible dicho cese voluntario en la relación laboral en fecha distinta a la prevista, en su caso, de finalización, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año. En los demás casos de finalización de la contratación por el empresario se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 11. *Ascensos.*

1. Ascenso del Grupo de Iniciación al Grupo de Profesionales:

El ascenso al Grupo de Profesionales tendrá lugar de manera automática por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses en la empresa. En cualquier caso, la Dirección de la empresa podrá adelantar el ascenso al Grupo de Profesionales con sujeción a los mecanismos establecidos. Para el cómputo de los doce meses la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiendo por tal la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de los constantes cambios en la actividad de la empresa cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de Profesionales. Este criterio se utilizará exclusivamente para el ascenso del grupo de Iniciación al de Profesionales.

Este procedimiento está en vigor durante la vigencia del convenio, estando las partes a lo previsto en la disposición transitoria primera.

2. Periodo de prueba funcional:

Se establece un periodo genérico de prueba de seis meses en el caso de personas trabajadoras que pasen a ocupar puestos de grupo profesional superior, que deberá pactarse expresamente en cada caso particular.

En caso de no superación de dicho periodo de prueba, la persona trabajadora conservará su derecho a reintegrarse en un puesto de trabajo del mismo grupo y nivel funcional de procedencia, y en todo caso tendrá la opción de volver al puesto anterior.

3. Mecanismos de ascenso:

La política y procedimiento de promoción interna se establecen con carácter general por la empresa y se consensuarán con los representantes legales de las personas trabajadoras, en adelante RLPT.

Ambas se coordinan por el área de selección y desarrollo de Recursos Humanos, atendiendo a los siguientes requisitos y criterios objetivos: titulación adecuada y valoración de la misma, experiencia en el puesto de trabajo, evaluación del desempeño en su puesto de trabajo actual, y valoración de competencias y/o habilidades requeridas para el correcto desempeño del puesto.

Las vacantes existentes se publicarán en todos los centros de trabajo.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Los traslados de personal del lugar de la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio familiar para el afectado/a, podrán efectuarse:

1. Por solicitud de la persona interesada, formulada por escrito. En este caso y previa aceptación por la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora. Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, y a las normas previstas por la empresa en cada momento.
3. Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los gastos ocasionados por dicho traslado serán abonados por la empresa de acuerdo a las condiciones vigentes en materia de traslados. En caso de modificación de dichas condiciones, se comunicarán a los RLPT los nuevos términos de estas.

Artículo 13. *Personal con discapacidad.*

El personal con declaración de incapacidad permanente parcial sobrevenida que le inhabilite para el desarrollo de su trabajo habitual, recibirá por parte de la empresa una adaptación de su puesto de trabajo adecuada a su incapacidad, respetándole el salario que tuviese acreditado antes de dicha situación.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 14. *Jornada laboral.*

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

En todo caso se respetará la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

Artículo 15. *Distribución y registro obligatorio de la jornada.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada máxima anual será la referenciada en el convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Distribución de la jornada:

No computarán a efectos de la jornada máxima anual los festivos, días de descanso establecidos por la ley y vacaciones establecidas por convenio.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada máxima anual se compensarán de manera acumulada mediante una hora de descanso por cada hora de exceso, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

La jornada laboral se entiende con carácter general de lunes a domingo, ambos inclusive.

Cuando la empresa organice el trabajo en domingos y festivos, la distribución de la jornada deberá realizarse a lo largo de la semana mediante un sistema de turnos de trabajo y descansos, conforme a las siguientes reglas:

Trabajo en domingos y/o festivos:

1. Cada persona trabajadora sujeto a este sistema no tendrá obligación de prestar servicios más allá del 55 % de los domingos y/o festivos del año en las zonas de apertura comercial generalizada. En el resto de las zonas dicho porcentaje será del 70 % de los domingos y/o festivos de apertura comercial autorizada, salvo que el número de domingos de apertura sea inferior a ocho al año. Si resultase fracción en el porcentaje se redondeará al alza a entero.

En aquellos casos en los que las aperturas no sean generalizadas pero que se abra más de 30 domingos y festivos al año, la limitación de obligación de trabajo en estos días no será superior al 60 % del total de aperturas en domingo y festivo autorizadas.

2. Se excluyen del sistema y, en consecuencia, de los importes que lo retribuyen, aquellas personas trabajadoras con contrato parcial inferior a 1.000 horas anuales y que no trabajen más de tres días a la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos domingo o festivo, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingo y festivo.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

4. Se respetarán un mínimo de nueve fines de semana libres al año que comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales aquellos que comprendan festivos o vacaciones, prorrateándose proporcionalmente en el caso de contratos de duración determinada, situaciones de IT o incorporaciones a lo largo del año. En el caso de las Comunidades Autónomas con apertura comercial generalizada, el mínimo de fines de semana libres será de 12 al año.

En todo caso, la planificación y disfrute de estos fines de semana estarán condicionados a la distribución de los turnos vacacionales, los cuales tendrán carácter prioritario sobre los mismos.

En referencia a la distribución de la jornada, las partes legitimadas pactan la posibilidad de desarrollar, articular y en su caso, novar dicha distribución durante la vigencia del presente convenio de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, todo ello a través de la representación legal de los trabajadores en el Comité Intercentros.

Planificación de la jornada:

Año 2026: durante este ejercicio las personas trabajadoras conocerán con carácter mensual (1 mes) el momento en el que deben de prestar el trabajo, la entrega de la planificación mensual será con diez días de antelación al inicio del mes.

A partir de la fecha de agotamiento de la vigencia de este convenio el sistema de distribución de la jornada será el previsto en el artículo 27 del convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

Compromiso Kiabi con la conciliación de la vida familiar y la competitividad:

De cara a lograr un establecimiento adecuado de los tiempos de trabajo y de las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras de Kiabi, ambas partes acuerdan que, sin perjuicio del compromiso de planificación de la jornada, la empresa en el ejercicio de sus obligaciones de planificación, podrá fijar la prestación de servicios en un mínimo de un 80% de la jornada promedio de cada persona trabajadora en el periodo de referencia.

Las horas no planificadas no podrán superar la jornada flexible establecida.

Jornada flexible:

Un 10% de la jornada anual de cada persona trabajadora tendrá la consideración de jornada flexible, que se regirá por las siguientes reglas:

1. La empresa comunicará a cada trabajador/a su planning horario mensual con una antelación de diez días al inicio del mes natural. Dicha previsión mensual podrá ser modificada por circunstancias imprevistas, siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador/a, respetando como mínimo un preaviso de cinco días.
2. Esta menor fijación de jornada deberá ser completada a lo largo del año natural, de modo tal que, sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras a la percepción de las retribuciones fijas con carácter mensual, la empresa pueda situar la jornada no planificada en determinados momentos del año en los que exista una mayor necesidad de plantilla en los centros de trabajo.
3. En todo caso las personas trabajadoras tendrán derecho a la planificación del 100% de su jornada contratada a 31 de diciembre de cada ejercicio.
4. La jornada mínima diaria planificada de conformidad con este artículo será de 4 horas diarias para los tiempos parciales y de 8 horas la jornada máxima.
5. La jornada máxima diaria ordinaria que se podrá realizar, en todo caso, será de 9 horas (tiempos completos), como máximo un día a la semana.
6. A modo de referencia se establecen con carácter general dos turnos de trabajo (franjas de referencia) comprendidos entre las 6h y las 16h-14h y 23h respectivamente. Cualquier otra franja horaria de referencia fuera de éstas deberá ser acordada por ambas partes.
7. La equidad será aplicada trimestralmente. En este sentido se promoverá la mayor equidad posible entre número de cierres y aperturas entre las personas trabajadoras, tal y como históricamente se ha venido realizando en Kiabi.
8. A aquellas personas trabajadoras que no se les esté aplicando esta distribución de la jornada por situación de guarda legal, podrán recuperar la misma una vez se agote la situación motivadora de dicha guarda legal.

Las personas trabajadoras adscritas a este sistema tendrán derecho, de conformidad con el Compromiso Kiabi con la conciliación de la vida familiar y la competitividad a:

I. Libranzas compensatorias de 3 semanas completas (que incluyen los 4 días de vacaciones una vez descontadas las 4 semanas completas: 28 días de vacaciones + 4 días de vacaciones (32 días de vacaciones del artículo 23) + 3 días de libranzas compensatoria) al año: El disfrute de estas semanas corresponderá a la persona trabajadora una vez la empresa proceda a publicar el calendario de periodos y número de personas por periodo en los que se habilitan estas libranzas compensatorias. En todo caso las partes se comprometen a que este sistema de libranzas compensatorias no perjudica el normal desarrollo de la producción en Kiabi.

II. No realizar más de 12 sábados o domingos en turno partido.

III. Sin perjuicio del periodo de preaviso del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores para la distribución irregular de la jornada que será en todo caso la prevista en el artículo 26.2 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, las personas trabajadoras adscritas al sistema aquí regulado tendrán un preaviso mínimo de cinco días (ejemplo: preaviso el lunes para el posicionamiento de más jornada el sábado) para la realización de la jornada flexible (10%). En la distribución de esta mayor jornada se respetarán, en todo caso, los descansos diarios y/o semanales de las personas trabajadoras, y en todo caso se adicionarán al comienzo o al final de la jornada diaria planificada de la persona trabajadora, no pudiendo realizarse en jornadas no planificadas.

En todo caso hasta alcanzar el 100% de la jornada ordinaria se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

IV. La jornada flexible (10%) de conformidad con lo establecido en el presente compromiso podrá ser utilizada para atender imprevistos como ausencias no previstas de personas trabajadoras para su sustitución. La comunicación de la realización de estas jornadas se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo y se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

V. Salvo en los supuesto contenidos en el párrafo anterior las horas que no se posicionen de jornada flexible con la antelación contenida en este artículo tendrán en todo caso la consideración de horas complementarias de prestación voluntaria para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial.

VI. Para los tiempos completos en caso de producirse excesos en el tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual, computado de 1 de enero a 31 de diciembre, se compensarán a razón de una hora de descanso por cada hora de exceso de la jornada anual efectiva, a disfrutar de mutuo acuerdo dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización del cómputo, procurando igualmente ambas partes que dichas horas de descanso no coincidan con períodos punta de producción.

El presente sistema se mantendrá una vez agotada la vigencia del presente convenio, sin perjuicio de la facultad de modificar el mismo que ostenta el Comité Intercentros.

Este Compromiso de Kiabi con la conciliación de la vida familiar y la competitividad se aplicará a aquellas personas trabajadoras que prestan servicios de lunes a domingo, excluyéndose del mismo a aquellas personas que acuden a trabajar un máximo de tres días a la semana de promedio anual.

Descansos:

Se recuerda el carácter obligatorio de los descansos. Así mismo será obligatoria su fijación en los horarios sin que éstos computen como parte de la jornada efectiva de trabajo.

La duración máxima del trabajo sin descanso no podrá exceder de 6 horas.

El descanso en jornadas continuadas de más de 6 horas diarias será de un mínimo de 15 minutos.

En jornadas a partir de 8 horas el descanso será de 30 minutos.

El descanso de las jornadas partidas será de un mínimo de media hora y de hasta un máximo de 1 hora (salvo acuerdo entre empresa y persona trabajadora). Este descanso podrá ser ampliado a 4 horas los sábados y domingos de apertura.

Se garantiza en todo caso un descanso semanal de dos días que podrán ser no consecutivos.

Si alguno de estos días libres coincide con un festivo, ya sea de apertura o de no apertura, se generará otro día libre que de no poder ser disfrutado en la misma semana podrá ser disfrutado en las 2 semanas anteriores o posteriores al mismo.

5. Registro obligatorio de la jornada: La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca en este convenio.

La empresa estará obligada a llevar un registro de la jornada de trabajo efectivo diario ejecutado por las personas trabajadoras sujetas a programación.

Este registro podrá efectuarse por cualquiera de los medios mecánicos, visuales o electrónicos que libremente establezca la empresa, que podrán incorporar elementos y pautas de ponderación cuando el tiempo de presencia registrado no coincida necesariamente con el de trabajo efectivo.

El sistema establecido permitirá que las personas trabajadoras, y sus representantes en la legitimación que ostenten, puedan verificar por periodos regulares el resultado detallado del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada.

La empresa facilitará a cada persona trabajadora, por cualquier medio que le sea accesible a esta, la información del número de horas no programadas efectivamente realizadas.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 16. *Desconexión digital.*

Desconexión digital: Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, tanto las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), tendrán derecho a la desconexión digital, a fin de garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras de Kiabi se establecen las siguientes medidas:

Se establece que, no se exigirá ni se esperará por parte de la persona trabajadora que acceda a los sistemas informáticos puestos a su disposición con el objetivo de revisar o responder correos o responder llamadas relacionados con su prestación laboral, una vez finalizada su jornada.

En los periodos vacacionales de las personas trabajadoras, se deberán cumplir las consignas previstas en la política de turnos y determinación de personal de «backup» para cada puesto, de modo que la actividad de Kiabi España KSCE, SA, pueda seguir desarrollándose sin interrupción ni contingencia alguna, en ausencia de la persona trabajadora.

Kiabi España formará al personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.

Kiabi España informará y formará al personal, directivos y mandos intermedios, sobre el respeto a la duración de la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital.

Artículo 17. *Horas complementarias.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan el establecimiento del siguiente sistema de horas complementarias:

La empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias establecidas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El pacto sobre horas complementarias se acordará en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, recogiendo el número máximo de horas complementarias que podrán realizarse.

b) El pacto de horas complementarias podrá acordarse en el caso de contratos a tiempo parcial, temporales o indefinidos, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El número de horas complementarias pactadas será el establecido en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

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

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 E.T. Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) En cuanto a la regulación de las horas complementarias voluntarias se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

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

Artículo 18. *Ventas especiales, inventarios.*

La empresa podrá variar el horario de trabajo y/o prolongar la jornada diez días al año para realizar inventarios, preparación de rebajas, ventas especiales o cambios importantes en la distribución y organización de la tienda. La variación del horario y/o prolongación de la jornada mencionada anteriormente afectará a cada persona trabajadora un máximo de seis días al año, pudiendo ampliarse mediante acuerdo individual entre persona trabajadora y empresa.

En las zonas de apertura comercial generalizada se podrá variar el horario de trabajo durante quince días al año para los trabajos arriba mencionados.

Dicha variación se pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras con quince días de antelación como mínimo.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice fuera de la jornada ordinaria, (festivos, domingos u horario nocturno), se retribuirán las horas con el recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Las personas trabajadoras en situación de embarazo, las personas trabajadoras en situación de violencia de género estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada salvo petición expresa de las mismas. Las personas trabajadoras afectadas por reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar estarán exentas de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido salvo pacto en contrario.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso retribuido, a ser posible en jornadas completas.

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

3. Para la aplicación de lo pactado en el punto anterior la empresa estará obligada a facilitar de manera mensual al comité de centro o delegadas/os de personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

4. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Horas festivas (domingos y festivos).*

Las horas festivas tendrán una compensación económica del 50 % sobre la hora ordinaria. No será de aplicación esta compensación económica para aquellas personas trabajadoras con contrato parcial inferior a 1.000 horas anuales y que no trabajen más de tres días a la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos domingo o festivo, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingo y festivo.

Artículo 21. *Nocturnidad.*

Se consideran horas nocturnas las horas realizadas entre las 22:00 y las 6:00.

Tendrán una compensación económica del 25 % sobre la retribución de la hora ordinaria.

Artículo 22. *Trabajo en días festivos señalados.*

Cada persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar como mínimo de un día libre entre las siguientes fechas siempre y cuando sean fechas coincidentes con día efectivo de trabajo para las personas trabajadoras (es decir se incluirá este día dentro de las libranzas semanales contempladas en el artículo 15.4 de este convenio): 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero.

Asimismo, se establece la prohibición de trabajo en los siguientes días festivos nacionales siempre que sean de no apertura comercial: 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones al año.

A 31 de diciembre de cada año deberán quedar planificadas y acordadas las vacaciones anuales de los empleados, así como los fines de semana libres anuales establecidos en el artículo 15 del presente convenio. Se dará cuenta de ello a la RLPT.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar entre los meses de junio a septiembre de al menos 21 días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de agosto o su parte proporcional. Dentro de este período comprendido entre junio y septiembre, la empresa no podrá excluir ninguna fecha o franja horaria.

No obstante, se deberá garantizar que durante todo el año las necesidades mínimas organizativas de cada tienda estén cubiertas, respetando en la adjudicación de los turnos, que como mínimo un 25% de la plantilla pueda disfrutar sus vacaciones de manera simultánea.

En casos de imposibilidad de garantizar el mínimo establecido en el párrafo anterior, la Dirección de la tienda deberá comunicar y acreditar a la RLPT las necesidades organizativas y productivas causantes para su verificación y control.

Se establece la obligatoriedad de disfrutar de al menos una semana de vacaciones en los meses de febrero o marzo, en los casos en los que la organización del centro de trabajo así lo demandase, comunicando dicha necesidad a la RLPT con suficiente antelación para la adecuada planificación de dichos turnos de vacaciones.

Para la adjudicación de estos, se solicitará en primer lugar la voluntariedad de las personas trabajadoras para la adjudicación de estos turnos y, en segundo lugar, en caso de no cubrirse los mismos, cuando sea necesario planificarlos, se establecerá la adjudicación de estos de forma rotativa anual entre todas las personas trabajadoras.

Durante la vigencia del presente convenio se fija una bolsa de vacaciones por una cuantía de 350 euros para el personal que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no disfrute el período vacacional de 21 días entre los meses de junio a septiembre, siendo proporcional la percepción de dicho importe en función a los días de

no coincidencia con dicho periodo. Si por la fecha de ingreso de la persona trabajadora le correspondieran menos de 21 días de junio a septiembre, de optar la empresa en dicho período por lo previsto en el punto anterior de este mismo artículo, se abonaría la parte proporcional de esta misma bolsa. El derecho al percibo de la bolsa de vacaciones no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo en consecuencia derecho al mismo tanto las personas trabajadoras fijas como los temporales en los que coincidan las circunstancias a las que se refiere este artículo, si bien se considera como condición indispensable para poder tener derecho a disfrutar vacaciones entre los meses de junio a septiembre el que durante estos meses esté el contrato de trabajo vivo y en activo, ya que, en otro caso, carecería de sentido el precepto, excluyéndose del cobro de la bolsa, por razones de pura lógica, exclusivamente a aquellas personas trabajadoras contratadas en ese período mediante la modalidad de interinidad, precisamente para poder sustituir a personas trabajadoras que disfruten de los 21 días naturales ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre.

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

Si la persona trabajadora estuviera en situación de Incapacidad Temporal antes del inicio de las vacaciones o durante las mismas, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo período de mutuo acuerdo, una vez que se produzca el alta médica.

Se establece la obligatoriedad de disfrutar las vacaciones en el año natural al que correspondan.

No obstante, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 24. *Cambio de servicio durante el embarazo.*

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo o adaptará este dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual.

Artículo 25. *Licencias retribuidas.*

Las licencias retribuidas pasarán a ser las previstas en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes.

A estas licencias retribuidas se les añadirán, previa justificación al efecto:

a) En el caso de la licencia retribuida prevista en el artículo 37.H.del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes, la persona trabajadora dispondrá de hasta dos días adicionales a los establecidos en el referido artículo, que deberán ser disfrutados en todo caso de forma continuada.

b) Por el tiempo indispensable, y hasta 20 horas al año para acompañar a la madre, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban

realizarse dentro de la jornada de trabajo y siempre que se aporte el pertinente justificante de asistencia.

c) Un día por cumpleaños de la persona trabajador/a. Cuando dicho día coincida con festivo fijo nacional, autonómico o local, la persona trabajadora podrá disfrutar del día anterior o posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

Las licencias retribuidas contenidas en el presente artículo computarán respecto a la jornada anual conforme a la media de las horas diarias según tipo de contrato, salvo las licencias referidas en los apartados 1.a) y 1.c), que computarán en función de las horas posicionadas.

d) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo, 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 abderitanas de un 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.

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 adecuadas.

e) 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.

Artículo 26. *Licencias no retribuidas.*

a) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días continuados al año, pudiéndose disfrutar fraccionada en dos periodos de duración no inferior a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. Este tipo de licencia se concederá siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición de la persona trabajadora como la no concesión por parte de la empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna. Esta licencia se solicitará con un preaviso de quince días, salvo urgencia debidamente justificada.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, quedando algún menor de 14 años, la persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida de hasta seis meses, contados a partir de la finalización del fin de la licencia retribuida por fallecimiento que deberá ser solicitada por el beneficiario o beneficiaria por escrito a la empresa conteniendo la fecha de incorporación.

c) Las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado, en los términos y condiciones establecidos en el apartado a del presente artículo.

d) Las personas trabajadoras con hijos/as menores de 12 años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado.

En el caso de que ambos cónyuges fueran personas trabajadoras de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

Artículo 27. Excedencias voluntarias.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras de la empresa siempre que hayan cumplido al menos, un año de antigüedad en la misma.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de diez días.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no se solicita por la persona interesada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del plazo de excedencia concedido.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente derecho preferencial al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, excepto si hubiese personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

Si al finalizar la misma la persona trabajadora deseara reincorporarse a la empresa y no existiese vacante en su categoría y sí en una inferior, podrá optar a dicha vacante con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad. En caso de que no existiese ninguna vacante ni en una categoría inferior, la persona trabajadora quedará en situación de derecho expectante.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 28. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos: A) Designación o elección de un cargo público. B) La persona trabajadora que sea elegida para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma. C) La persona trabajadora que se acoja a un programa de tratamiento de deshabituación de conformidad con la normativa específica de salud establecida a nivel de cada Comunidad Autónoma.

Artículo 29. Excedencia por motivos familiares y cuidado de hijos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender a su cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Cuando la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiares, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de la excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo. Si durante este primer año su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, se dará por finalizada la relación laboral del suplente en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

Tras el primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 30. *Conciliación de la vida familiar.*

1. Cuidado del lactante.

El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 ET. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses (derivado de casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento) tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al/a la otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en quince días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

En el caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, las personas trabajadoras podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos/as.

2. Riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

En el supuesto de riesgo para el embarazo o lactancia natural se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento, o desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Durante este supuesto las personas trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base de grupo.

3. Nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor de doce meses.

Las personas trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por nacimiento y cuidado del menor, la empresa mantendrá la cotización de las personas trabajadoras.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida con la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, incluso uniéndola con la baja por nacimiento, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

4. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor,, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse según jornada de contrato de trabajo, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a, que se disfrutarán según jornada de contrato de la forma recién expuesta, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas ininterrumpidas, por cada menor a partir de la resolución

judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento o del/de la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por cualquiera de los dos progenitores en la forma prevista en el artículo 48.4, 48.5 y 48.6 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Nacimientos prematuros.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre biológica o el otro progenitor tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. En los casos de parto prematuro y en aquellos casos que el bebe neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y otros casos en los que el bebe neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

6. Reducción de jornada.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria en cómputo anual de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo 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 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento

de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en el artículo 37.7 del E.T. y hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas y de atención a la venta de la empresa, deberán tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

a) En los supuestos en los que la persona trabajadora solicite la concreción horaria en el marco de su régimen de trabajo ordinario, sin variación de turno y/o sistema de rotación, la empresa concederá el horario solicitado, salvo imposibilidad organizativa conforme lo previsto en el apartado c), que habrá de notificarse a la persona solicitante y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

b) En aquellas otras situaciones en las que una persona trabajadora solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno ordinario y jornada ordinaria, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo tanto en su propio puesto, como proponiendo un cambio de área/departamento, e incluso, si ello lo hiciese posible, el cambio de centro de trabajo. De no ser posible en este caso la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa. En los supuestos de cambio de área/departamento, o centro de trabajo, la persona trabajadora, mientras dure la situación de guarda legal, se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo puesto o función.

c) Dados los diferentes modelos de organización de los recursos humanos y de atención al cliente en cada centro de trabajo, para determinar la posibilidad organizativa de concesión de la concreción horaria en situaciones de guarda legal, se tendrá en cuenta el índice de cobertura de necesidades que se establezca por acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el ámbito de la empresa. Los anteriores parámetros se basan en la variación de los ritmos de trabajo, dada la concentración de la venta en determinados períodos y momentos del día, o la semana.

7. Asistencia a consultas médicas de hijo/a menor de 15 años.

En los supuestos que se precise acompañar a un hijo/a menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 25 del presente convenio y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

Si la asistencia a la consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación de trabajo, que, de ser posible, será concedido.

8. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Conforme a lo establecido en el artículo 37.6 ET y los artículos 4.7, 5.3, 6.2, 8.4, 9.2D del RD 1148/2011, el progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o

acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/de la menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, de las incluidas en el listado del anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, 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 este sentido, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

9. Otros permisos contemplados en el ET.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y

preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) 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.

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.

g) [sic] 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.

h) 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

i) En aplicación del artículo 48 bis, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 31. Adaptación de jornadas para personas trabajadoras con hijos de hasta doce años.

De conformidad a lo establecido en el artículo 34.8 ET, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, siempre que su puesto de trabajo así lo permita, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas

adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 ET.

CAPÍTULO V

Salario

Artículo 32. *Estructura salarial y el registro salarial.*

1. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

En todo caso y de conformidad con lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores los salarios base de Kiabi serán los establecidos en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes, todo ello de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria tercera, de adecuación de los grupos del convenio colectivo de Kiabi al convenio colectivo sectorial estatal.

2. El registro salarial. La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Así mismo, las partes estarán obligadas a elaborar un plan de igualdad, deberán incluir en el mismo, una auditoría retributiva, según los términos fijados en el RD 902/2020.

Se fija una aplicación paulatina de las obligaciones sobre auditorías retributivas y registros retributivos. En concreto, la disposición transitoria única Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, acompasa la exigencia de las auditorías retributivas y los registros a la disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a su exigencia paulatina a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.

Artículo 33. *Complemento de antigüedad (artículo 17 del convenio colectivo sectorial estatal).*

Habida cuenta de la aplicación, y de lo pactado en el anterior convenio de KIABI, las partes acordaron que, la antigüedad contemplada en el artículo 17 del convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes comience a devengarse, en todo caso, a partir del 1 de enero de 2023. Las partes acuerdan mantener las condiciones establecidas para el devengo del complemento de antigüedad hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

El sistema de pagas extraordinarias será el establecido en el artículo 21 del convenio colectivo de Grandes Almacenes.

A tal efecto las retribuciones fijas de las personas trabajadoras se dividirán en las 16 pagas a las que hace referencia dicho artículo y en todo caso se prorratearán en los 12 pagos correspondientes con los 12 meses del año.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo.

Artículo 35. *Complemento personal.*

El complemento personal regulado en el artículo 35 del anterior convenio colectivo de Kiabi se mantendrá a título personal para las personas trabajadoras incluidas en el antiguo Grupo I y Grupo II que lo viniesen percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2025 y tendrá el carácter de no compensable ni absorbible, incrementándose en un 1% anual a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 36. *Complemento vendedor/a en funciones.*

Se establece un complemento individual de puesto para los Vendedores/as que realicen las siguientes funciones adicionales.

- Realizar aperturas y cierres de tienda.
- Gestión de la operativa de caja (apertura, cambio, retención, cierre etc.).
- Garantizar los flujos de mercancía.

Dicho complemento denominado, Complemento de funciones adicionales, tendrá carácter no consolidable y estará vinculado a la realización de las funciones citadas anteriormente, devengándose por día de efectivo desempeño de esas funciones, por lo que el cese en las mismas conllevará automáticamente la pérdida del referido complemento.

El importe mensual de este complemento se fija en 123,50 euros brutos para las personas trabajadoras con contratos a tiempo completo, calculándose de manera proporcional para las personas trabajadoras a tiempo parcial. Dicho complemento queda excluido del cálculo de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 37. *Retribución variable.*

Las personas trabajadoras podrán tener derecho a una retribución variable en función de objetivos en los términos y condiciones desarrollados en la política elaborada por la empresa en cada momento, practicándose al efecto las liquidaciones complementarias de cotizaciones a la Seguridad Social que, en su caso, procedan.

CAPÍTULO VI

Disposiciones variasArtículo 38. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran incapacidad, para las personas trabajadoras afectados/as por el presente convenio, por un importe equivalente al salario fijo bruto anual de cada empleado/a, con un mínimo de 24.000 euros, durante toda la vigencia del convenio. La empresa facilitará al inicio de cada año copia de la póliza individual del seguro.

Artículo 39. *Prendas de trabajo.*

Con el convencimiento de que la imagen de los empleados/as en cuanto a un aspecto personal cuidado y el lucimiento de vestimenta Kiabi acorde con las tendencias de moda son clave para garantizar el éxito, se acuerda ofrecer a los empleados/as con contrato indefinido un vale de uniformidad de 150 euros anuales que se entregará al inicio de cada temporada por un importe de 75 euros respectivamente, con el objetivo de proporcionar a la persona trabajadora prendas tanto de nueva colección como de rebajas, que les permitan un adecuado desempeño de sus funciones en su centro de trabajo.

El vale de uniformidad no será compatible con el descuento de empleado/a ni con las «Operaciones de Marketing».

Los empleados con contrato temporal tendrán derecho a recibir dicho vale de uniformidad a partir del sexto mes consecutivo de trabajo.

Artículo 40. *Complemento de incapacidad.*

Como continuación del antiguo convenio de Kiabi, desde el 1 de enero de 2023 el complemento de IT es el fijado en el artículo 49 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal del Convenio de Grandes Almacenes. Se mantiene esta disposición para el presente año (2026).

Los procesos de IT que hubiesen acaecido antes del 31 de diciembre de 2022 tendrán el complemento fijado en el antiguo artículo 40 del convenio colectivo de Kiabi.

Artículo 41. *Gastos por desplazamientos.*

Los gastos por desplazamiento (dietas) serán las fijadas en el artículo 43 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes.

Artículo 42. *Descuento de empleado.*

Se establece un descuento en compras genérico del 25 % para todas las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con un límite anual de compra de 5.000 euros por empleado/a antes de aplicar el descuento. Este descuento se realizará mediante la tarjeta de empleado/a, que es personal e intransferible, y que deberá ser devuelta en el momento de la finalización de la relación laboral.

Dicho descuento de empleado/a, que será aplicable en todo momento del año y sobre todos los artículos, no será compatible con las «Operaciones de Marketing», pero sí con las ventajas vinculadas a la tarjeta de fidelidad.

Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho igualmente a dicho descuento de empleado/a desde el primer día de su contratación, una vez que hayan recibido su tarjeta de empleado/a.

Artículo 43. *Cheque bebé.*

Se establece un cheque bebé por cada nacimiento de hijos/as de empleados/as o por adopción por un importe de 80 euros.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud

Artículo 44. *Remisión al convenio sectorial.*

En esta materia se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Régimen disciplinario.*

Se estará a lo previsto en título II del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes.

Artículo 46. *Régimen de sanciones.*

Se estará a lo previsto en el título II del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes.

Artículo 47. *Prescripción.*

Se estará a lo previsto en el título II del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 48. *Remisión al convenio sectorial.*

En esta materia se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

Artículo 49. *Adhesión ASAC-Comisión Mixta de Interpretación.*

1. Las partes del presente convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

2. Comisión mixta. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Esta comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la empresa y tres por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

a) Procedimiento. Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo

de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la comisión mixta será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente que será, en caso de afectar la controversia a centros de trabajo situados en distintas comunidades autónomas, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), y en caso de ser controversias cuya afectación lo sea exclusivamente para centros de trabajo situados en una misma comunidad autónoma, los Órganos de Solución Extrajudicial de Conflictos de éstas, de conformidad con lo establecido en el apartado primero del presente artículo.

b) Funciones. Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Desarrollo de las materias que el convenio remite expresamente a esta comisión.
3. Mediar o arbitrar, a requerimiento de las partes, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.
6. Las partes podrán recabar que la comisión mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la comisión mixta del convenio colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán por acuerdo la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

Artículo 50. Procedimientos para solventar discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos III, IV, V y VI (artículo 40) del presente convenio, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la comisión mixta del convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma, cuando la discrepancia exceda del ámbito de una comunidad autónoma.

Todo ello sin perjuicio de lo regulado en el presente artículo 54.2.b punto 6 del presente convenio.

CAPÍTULO X

Personas trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 51. *Remisión al convenio sectorial.*

En esta materia se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes y al Plan de Igualdad de Kiabi.

CAPÍTULO XI

Acuerdo para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral y sexual

Artículo 52. *Compromiso en materia de prevención de acoso moral y sexual.*

En esta materia se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes y en el Plan de Igualdad de Kiabi.

Artículo 53. *Acoso moral.*

En esta materia se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes, en el Plan de Igualdad de Kiabi, así como en el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso laboral vigente en cada momento en la empresa.

Artículo 54. *Acoso sexual.*

En esta materia se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes, en el Plan de Igualdad de Kiabi, así como en el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo vigente en cada momento en la empresa.

Artículo 55. *Acoso por motivos de orientación sexual e identidad de género.*

En esta materia se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes, en el Plan de Igualdad de Kiabi, así como en el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo vigente en cada momento en la empresa.

CAPÍTULO XII

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombresArtículo 56. *Plan de Igualdad.*

En esta materia se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes y en el Plan de Igualdad de Kiabi.

Artículo 57. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Se acuerda la aplicación del acuerdo sectorial por que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector de grandes almacenes de fecha 16 de junio de 2025.

Disposición transitoria primera. *Tabla de adaptación de grupos profesionales de Kiabi en los grupos profesionales del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (artículo 84.2.c TRLET).*

Durante la vigencia del convenio colectivo se mantiene el sistema de clasificación profesional vigente en el convenio colectivo anterior de Kiabi (2017-2022).

En cualquier caso, la adaptación de dichos grupos profesionales, al convenio colectivo de grandes almacenes es la siguiente:

Convenio Sectorial Estatal Grandes Almacenes.	Grupo de Personal Base.	Grupo de Profesionales.	Grupo de Coordinadores.	Grupo de Técnicos.
Convenio Kiabi.	Grupo Iniciación Profesional.	Grupo de Profesionales.	Grupo 3 Administrativos.	Grupo 4 Técnicos y Coordinadores.

Las personas trabajadoras encuadradas actualmente en el Grupo 5 de Kiabi (Mandos) pasarán automáticamente a ser Mandos dentro del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, con fecha de aplicación plena del convenio colectivo sectorial estatal manteniendo su actual encuadramiento hasta entonces.

Con independencia de esta adscripción, las partes procederán a negociar a lo largo del ejercicio la adscripción definitiva de los puestos de trabajo de Kiabi al sistema de clasificación profesional del convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

En todo caso, y con independencia de la asignación efectuada que tendrá lugar con fecha de 1 de enero, la empresa dispondrá de 6 meses para ajustar las derivadas técnicas de esta asignación.

Disposición transitoria segunda. *Compromiso de Kiabi con la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Flexibilidad de la Jornada.*

De conformidad con el compromiso de Kiabi regulado en el artículo 15 de este convenio colectivo, aquellos centros de trabajo que por razones organizativas o productivas necesiten ampliar, hasta alcanzar la jornada máxima anual, el porcentaje de jornada flexible acordado (10%), serán objeto, con carácter previo a su puesta en marcha, del necesario análisis y justificación por parte de la empresa al Comité Intercentros, no superando en ningún caso el 20%.

Disposición transitoria tercera. *Adecuación salarial al Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes.*

1. A partir del 1 de enero de 2026 los Salarios Base de las personas trabajadoras encuadradas de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria primera de este convenio serán los previstos en los Salarios Base de Grupo contenidos en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes.

2. Para realizar esta adecuación la empresa dispondrá de 6 meses (hasta el 30 de junio de 2026), en caso de no estar adaptados, con independencia de los efectos que tenga la fijación del salario base para el año 2026 en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes que se respetará en todo caso.

3. La siguiente tabla de salarios base se fija de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo sectorial estatal para el ejercicio 2026, estando por lo tanto pendiente de en su caso actualizar con los incrementos que, en su caso, se pacten en la negociación colectiva sectorial estatal.

4. Para la adecuación salarial se seguirán los siguientes principios:

a) Se procederá a integrar el conjunto de retribuciones fijas de las personas trabajadoras encuadradas en los Grupos Profesional del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria primera.

b) Se procederá a rescatar de dichas cuantías el salario base de grupo del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes en el que resulte encuadrada cada persona trabajadora.

c) En caso de que no se alcance dicho salario base la empresa procederá a complementar hasta alcanzar el salario base de grupo del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

d) En caso de que exista diferencia positiva a favor de la persona trabajadora:

i. Se procederá a detraer para aquellas personas trabajadoras que vengan percibiendo antes de la entrada en vigor de este convenio el complemento personal al que hace referencia el artículo 35 del convenio colectivo de Kiabi las cuantías personales acumuladas que tendrán a título personal el incremento fijado en dicho artículo. Este complemento será no compensable ni absorbible.

ii. Aquellas personas trabajadoras que mantengan una diferencia positiva a su favor entre el Salario Base anterior a esta reclasificación y el nuevo salario base de grupo del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacenes pasarán a llevar dicha diferencia integrada en un concepto salarial nuevo –Complemento Personal de Salario Base– que tendrá la naturaleza de salario base. Este complemento será no compensable ni absorbible.

iii. El resto de conceptos salariales fijos (mejoras voluntarias, complementos personales, complementos de dirección, complemento individual, etc.) mantendrán su actual naturaleza, siendo en su caso, compensables y absorbibles con cualesquiera conceptos salariales derivados del convenio colectivo de Grandes Almacenes o de cualquier otra norma legal que resulte de aplicación.