

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**7750** *Resolución de 26 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Hanesbrands Spain, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Hanesbrands Spain, S.A. (Código de convenio n.º 90103332012019), que fue suscrito, con fecha 19 de febrero de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Federación de Industria del Sindicato CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 26 de abril de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE HANESBRANDS SPAIN, S. A.

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones Generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

El presente Convenio Colectivo (el «Convenio») se pacta entre Hanesbrands Spain, S.A. (la «Empresa») y la Federación Sindical mayoritaria de ámbito estatal y autonómico que cuenta con la representación mayoritaria en los órganos de representación legal de los trabajadores (Federación de Industria CC.OO.).

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad y legitimación necesarias para negociar y acordar el presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores que presten servicios en virtud de una relación laboral común con la Empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

No será de aplicación el presente Convenio a las relaciones laborales de carácter especial suscritas al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, ni a aquellos trabajadores con cargo directivo salvo en lo concerniente al régimen de faltas y

sanciones. Igualmente queda excluido de su ámbito de aplicación el personal comprendido en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial y funcional.*

Este Convenio tiene ámbito estatal y resulta de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa.

### Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

La denuncia del Convenio deberá realizarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante notificación escrita a la otra parte.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, en un plazo de 15 días, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal.

Denunciado el Convenio, hasta que no se alcance acuerdo sobre un nuevo convenio colectivo de empresa que lo sustituya, el presente convenio mantendrá su vigencia en todos sus términos; mientras no se firme un nuevo convenio colectivo de empresa, será de aplicación el incremento salarial y la reducción de jornada anual de trabajo que pudiese establecerse en el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección.

### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, y cómputo anual, podrán ser compensadas y absorbidas, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Las condiciones resultantes de este Convenio compensarán y absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Las cantidades que los trabajadores vengan percibiendo en virtud de los conceptos salariales que se indican a continuación no serán ni compensables ni absorbibles con otros conceptos salariales:

- Plus consolidado («prima»).
- Plus de puesto de trabajo.
- Retribución voluntaria.
- Vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- Gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta.
- Condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal en cantidad líquida.
- Los incrementos retributivos que resulten de aplicar a las tablas salariales del Convenio y salario mínimo intertextil los porcentajes señalados en el artículo 30, salvo en las cantidades que pudieran haberse abonado a cuenta de dichos incrementos en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

### Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por

don José Luis Abadía Salvador y doña Núria Casanova Blasco en representación de la parte social y por doña Leticia Cascales en representación de la Empresa. Además, la Comisión Paritaria ejercerá las funciones de vigilancia y seguimiento de las condiciones pactadas en el Convenio.

1. En supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin deberá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

Si tras la reunión con la Comisión Paritaria la discrepancia no pudiera solventarse en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de los órganos territorialmente competentes. Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA). Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a un centro/s ubicados en el ámbito de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al organismo correspondiente de solución extrajudicial de conflictos.

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por la Presidencia, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de 15 días naturales. En el escrito de convocatoria se harán constar los puntos del orden del día a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

3. En el supuesto de que se llevara a cabo un periodo de consultas relativo a la inaplicación del Convenio en los términos establecidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando éste hubiere finalizado sin acuerdo, la discrepancia será sometida a la Comisión Paritaria. De no alcanzarse acuerdo, las partes acuerdan el sometimiento de la discrepancia a los procedimientos de conciliación y mediación de los órganos territorialmente competentes. Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al SIMA.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 7. *Facultades de la dirección de la empresa.*

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso, en los términos establecidos en la ley y en los artículos de este Convenio.

Artículo 8. *La organización del trabajo comprende las siguientes normas.*

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La determinación de las tareas para cada trabajador o puesto de trabajo que sean necesarias para la plena actividad.
3. La fijación de los objetivos de la actividad de la Empresa.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y los equipos encomendados, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y del negocio. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que se pueda fácilmente comprender.

8. La posible aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por persona-hora.

9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.

10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, modelo de negocio, volumen o estructura de mercado, indicadores de rendimiento financiero (KPI financieros), políticas corporativas, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas, equipos o condiciones técnicas de las mismas.

11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y el personal respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente R.L.T. ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

Artículo 8 bis. *Procedimiento de implantación o modificación.*

I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la RT, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido, haciendo entrega de copia del estudio realizado en el que se incluirán la especificación del método operativo y de las tarifas propuestas. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de quienes directa o indirectamente pueda afectar.

2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la RT de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 11, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.

5. Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.

6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores (ET).

II. En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se pondrán a disposición de los representantes de la RT el método operatorio asignado al puesto de trabajo así como las tarifas.

2. No será necesaria la notificación previa a la RT en el supuesto de cambios.

3. El período de prueba o de adaptación al nuevo método operativo o puesto de trabajo, será, como máximo, de tres semanas.

4. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma la o las personas afectadas.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán por escrito, razonada y conjuntamente a la dirección de la Empresa y a la representación sindical. Esta notificación deberá entregarse a la Empresa por escrito en el plazo de seis días.

5. Con posterioridad y en un plazo de otros seis días, la Empresa decidirá sobre la modificación prevaleciendo las necesidades organizativas y productivas de la Empresa.

6. Las personas afectadas podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente.

III. Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborables.

## Artículo 9.

Se conservará durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a los mismos, y si obtuvieren actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

## Artículo 10. *Revisión de incentivos.*

El sistema de incentivos que pueda existir en la Empresa podrá revisarse por la Empresa, entre otros supuestos:

- a) Cuando las percepciones medias sujetas a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

La Empresa facilitará información a la representación legal de los trabajadores sobre los términos y condiciones del sistema de comisiones del personal comercial y sobre las modificaciones que acuerde al respecto.

## Artículo 11. *Definiciones.*

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 ó 60.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una persona de rendimiento normal sin perjuicio de la vida profesional, durante una jornada diaria a tiempo completo.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 140, 100 u 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa una persona de rendimiento normal desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad normal en una hora.

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que se realiza a actividad óptima en una hora.

7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo normal es el que se invierte en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en el que se puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

## Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Cuando la Empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo, o de alguna sección del mismo, incluidos los casos de movilidad individual, que supongan cambio de residencia, lo pondrá en conocimiento de las personas interesadas y de la RT, con un mes de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Dentro de dicho plazo, las personas afectadas podrán optar por el traslado percibiendo una compensación por gastos razonables y debidamente justificados y documentados, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades. En el caso de que la naturaleza del traslado sea colectiva según el artículo 40 del E.T. se llevará a cabo el procedimiento previsto en dicho artículo (es decir, deberá ir precedido de un periodo de consultas con la RLT).

## Artículo 13. *Movilidad y trabajos de superior o inferior grupo profesional.*

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del ET.

2. La movilidad entre diferentes grupos profesionales, así como la encomienda de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del ET con las siguientes especificaciones:

a) La atribución de funciones superiores a las del Grupo Profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otra persona en situación de Incapacidad Temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), por cuidado de familiares (artículo 42 del convenio), maternidad, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación del Grupo Profesional superior, aun cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.

b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se



entenderá que existe voluntad si durante el período de adaptación no se mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

#### Artículo 14. *Cambios de turno.*

En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla por centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a la RT, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de la RT.

Mensualmente se facilitará a la RLT información sobre la evolución del ratio de absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### Contratación

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido un período de prueba de 6 meses para los trabajadores de los Grupos Profesionales 4,5 y 6 y de 1 mes para los trabajadores de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3. Excepcionalmente, para el personal que vende en stand, cuyas tareas se consideran de especial relevancia, el periodo de prueba será de seis meses cuando se contraten con carácter indefinido y de tres meses en caso de contratación de duración determinada. En el caso de contratación de duración determinada, el periodo de prueba en ningún caso podrá ser superior a la mitad de la duración pactada en el contrato temporal.

En todo caso el periodo de prueba deberá pactarse por escrito en el contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá desistirse libremente del contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 16. *Contratos de relevo y jubilación parcial.*

En el supuesto de trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales, soliciten acceder a la jubilación parcial, la Empresa, de mutuo acuerdo, concertará contratos de relevo en los términos previstos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social siempre y cuando la Empresa considere que dichas medidas son consistentes con el negocio y la Empresa decida mantener el puesto de trabajo que deba ocupar la persona relevista.

#### Artículo 17. *Preaviso en caso de dimisión.*

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- a) Personal de los Grupos 1, 2, 3: 15 días.
- b) Personal de los Grupos 4, 5 y 6: Un mes.

El incumplimiento de este preaviso ocasionará una indemnización equivalente a los devengos salariales de los días de retraso en la comunicación, pudiendo retener esa

indemnización de los devengos que la Empresa deba abonar al trabajador/a en concepto de salario y finiquito.

Artículo 18. *Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.*

La Empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo, incluido el «in itinere», hasta el 100% del importe del salario bruto devengado en el mes anterior y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT.

Por otra parte, la Empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por accidente no laboral o enfermedad común hasta el 75% del importe del salario bruto devengado en el mes anterior; tal complemento alcanzará el 100% de dicho salario a partir del día 21.º de la baja médica; este complemento del 100% será aplicable desde el primer día de baja médica en caso de hospitalización. En todo caso, tal complemento o mejora voluntaria de seguridad social será aplicable siempre y cuando el ratio de absentismo (índice de ausencias al trabajo) no alcance el 3% tanto a nivel de centro de trabajo como a título individual dentro de los tres meses anteriores.

Para el cálculo del absentismo se tendrá en cuenta sólo la IT por accidente no laboral y/o enfermedad común.

Sin perjuicio de lo anterior, se respetarán las condiciones actuales garantizadas al colectivo de administrativos ubicados en las oficinas centrales y en Pina de Ebro en esta materia.

La presente mejora no afectará a los conceptos salariales periódicos de vencimiento superior al mes y estará afecto a las retenciones fiscales y de seguridad social aplicables en cada momento.

El periodo máximo de abono de este complemento es de doce meses.

Artículo 19. *Permisos.*

1. La persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa (en aquellos casos en los que los permisos previstos en el presente artículo mejoren los regulados en el artículo 37.3 del ET, serán de aplicación los aquí establecidos):

a) Por nacimiento de hijo o hija, cuatro días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días en caso de ser necesario un desplazamiento fuera de la población de residencia habitual o de seis días en caso de ser necesario un desplazamiento fuera de la provincia en que radica la población de residencia habitual.

b) Por fallecimiento de cónyuge, y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas, cuatro días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción de la persona disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.

c) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, un día con retribución.

e) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.

f) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El disfrute del permiso por hospitalización podrá realizarse durante el período que dure aquella.



- g) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, dos días retribuidos y dos sin retribuir.
- h) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.
- i) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.
- j) Por boda de un hijo, padre o hermano, dos días retribuidos.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del ET.

2. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

3. Las personas tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.

4. Lo regulado en el presente artículo apartado 1, se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o certificación de convivencia expedida por el Ayuntamiento correspondiente.

5. El concepto de «desplazamiento» que aparece en algunos apartados del presente artículo deberá interpretarse de forma casuística y con criterios de razonabilidad, que valoren los elementos concurrentes.

6. El disfrute de los permisos enumerados en el presente artículo comenzará el primer día laborable después de que tenga lugar el hecho causante.

7. Si el trabajador comienza a disfrutar del permiso habiendo trabajado la mitad de la jornada laboral, el cómputo de los días de permiso se iniciará el día siguiente.

## CAPÍTULO IV

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 20. *Jornada.*

1. Jornada partida: La jornada ordinaria de trabajo, en horario partido, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil setecientas noventa y una (1.791) horas de trabajo para 2019; y mil setecientas ochenta y nueve (1.789) a partir de 2020.

2. Jornada continuada: cuando se trabaje en jornada continuada de más seis horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de mil ochocientos dieciocho horas que representan un mínimo de mil setecientas sesenta y dos horas anuales de trabajo real.

3. La Empresa se compromete a ampliar a tiempo completo la jornada de 36 horas que tienen algunas demostradoras de El Corte Inglés, antes de efectuar nuevas contrataciones directas para realizar las mismas funciones de demostradoras, siempre y cuando las trabajadoras en cuestión tengan un ratio de ventas adecuado (esto es, que las demostradoras en cuestión cumplan con los objetivos de ventas que les han sido asignados en cómputo anual) y el horario comercial de la Empresa quede cubierto (en consecuencia, puede ser necesario realizar de común acuerdo modificaciones contractuales al régimen de jornada partida que disfrutaban).

#### Artículo 21. *Jornada irregular.*

En materia de distribución irregular de la jornada se estará a lo establecido en el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección.

## Artículo 22. *Horario.*

Es facultad privativa de la Empresa establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la ley.

## Artículo 23. *Horas extraordinarias (régimen).*

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, tanto en los casos de riesgo de pérdida de producto y ventas.
- c) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida según la decisión de la Empresa, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción y de ventas (como vacaciones, rebajas y similares), ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- d) La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, delegados y delegadas de personal y delegados y delegadas sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y la RLT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

## Artículo 24. *Ausencia retribuida.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa autorizará, en la forma y condiciones que se dirán, el disfrute de tres días de ausencia retribuidas y no recuperables. La retribución será equivalente a la actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud de la persona interesada, sin necesidad de justificar causa alguna, con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción u organización de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de personas tal que perturbe la normalidad del proceso productivo o de prestación del servicio.

La Empresa podrá regular las ausencias en forma colectiva acordando con los representantes legales de los trabajadores la forma de realizarlas que mejor convenga a los intereses de las partes.

En cualquier caso, los días de ausencia retribuida se disfrutarán dentro del año natural no pudiendo acumularse al año natural posterior.

2. Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el Convenio.

## Artículo 25. *Crédito de horas consulta médica.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a veinte horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en la Empresa que mejoren lo aquí establecido.

2. De las veinte horas establecidas en el apartado anterior, podrán utilizarse hasta un máximo de diez horas anuales, retribuidas, para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de doce años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. De ser necesario el uso de un posible exceso sobre dichas diez horas, se concederá el permiso, que por tratarse de un permiso no retribuido, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

3. En los centros de trabajo de la Empresa que dispongan de un servicio médico de empresa, se podrá realizar una segunda revisión médica anual, cuando la persona lo solicite.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional y progresión

#### Artículo 26. *Sistema de clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio. Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan en la empresa:

Dichas Divisiones Orgánicas funcionales pueden ser:

- A) Almacén.
- B) Auxiliares u Oficialía de ventas.
- C) Administración.
- D) Comercial (marketing, técnico-comercial, ventas).
- E) Servicios Generales.
- F) Recursos Humanos - Relaciones Laborales.

#### Artículo 27. *Criterios de clasificación.*

Factores para la determinación de la pertenencia a un Grupo Profesional:

##### I. Competencia:

A) Competencia Técnica: Conocimientos, experiencia y habilidad necesaria para el desempeño del puesto (Formación-Especialización-Experiencia Práctica). Las indicaciones a los niveles de formación se entenderán referidas a las titulaciones reflejadas en el Convenio o las equivalentes en cada momento.

B) Competencia Directiva: Integrar, coordinar y controlar actividades y funciones.

C) Competencia en Relaciones Humanas: La requerida para lograr resultados a través de otros.

##### II. Cometido-iniciativa:

A) Nivel de actividades-funciones a desempeñar y/o problemas-situaciones a resolver.

B) Guías, reglas, referencias para el desempeño de las actividades y/o problemas a resolver.

### III. Responsabilidad:

- A) Posibilidad y necesidad real de tomar decisiones en distintos ámbitos o niveles.
- B) Asunción del riesgo por las decisiones y sus consecuencias o impactos.

### I. Competencia:

Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.

1. Competencia Técnica: Competencia requerida por la complejidad de las funciones y que se concreta en procedimientos prácticos, técnicos, conocimientos y experiencia.

a) Formación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia Práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Competencia Directiva: Competencia requerida por la amplitud de la gestión con que el puesto se enfrenta para integrar, coordinar y controlar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos.

3. Competencia en Relaciones Humanas: Competencia requerida para lograr resultados a través de otros mediante la motivación e influencia en las personas de dentro y/o fuera de la Organización.

### II. Cometido-iniciativa:

Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten (utilización de la competencia), así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.

### III. Responsabilidad:

Condición de «responder» por las acciones y decisiones y sus consecuencias. Implica libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.

1. La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

2. En caso de concurrencias en un puesto de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se hará en función de las del Grupo Profesional superior.

### Notas aclaratorias.

3. La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que

podieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

4. La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo en distintas Empresas, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

5. El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

#### Artículo 28. *Grupos profesionales.*

Se establecen 6 grupos profesionales que se definen como sigue:

Grupo profesional 1: Nivel Básico o Auxiliar.

##### I. Competencia:

- Competencia Técnica: Formación: Estudios primarios.
- Especialización: Ninguna.
- Experiencia Práctica: Período mínimo de adaptación (hasta 1 mes).
- Competencia Directiva: No se necesita.
- Competencia en Relaciones
- Humanas: No se necesita. Convivencia y trato normal con los demás.

##### II. Cometido-iniciativa:

Trabajos simples, repetitivos, que no requieren de un período de adiestramiento, bajo reglas o instrucciones claras y detalladas.

##### III. Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia directa y próxima. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

Actividades Tipo o Principales:

- Operaciones elementales con máquinas sencillas.
- Efectuar recados, llevar o recoger correspondencia o paquetería sin gestiones complejas.
- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado, o empaquetado y/o embalado.
- Servicios auxiliares de línea, tales como alimentación de materia prima, material de envase y retirada de productos terminados.
- Tareas elementales de recuperación.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con medios mecánicos simples.
- Tareas de limpieza en general e incluso de maquinaria y otros enseres.
- Tareas elementales en cualquier proceso.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Auxiliar, limpiador/a, mozo, peón, promotor de ventas, etc.

Grupo profesional 2: Nivel Especialistas.

I. Competencia:

- Competencia Técnica: Formación: Estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar.
- Especialización: Ninguna.
- Experiencia Práctica: La destreza y habilidad necesaria se alcanzan entre 2 y 12 meses.
- Competencia Directiva: No se necesita.
- Competencia en Relaciones Humanas: No se necesita. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-iniciativa:

Familiaridad con trabajos rutinarios estandarizados, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos.

III. Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

Actividades Tipo o Principales:

- Trabajos sencillos y rutinarios en tareas y servicios generales administrativos (vgr. correspondencia de entrada-salida e interior; clasificación, distribución y franqueo).
- Trabajos de reprografía.
- Funciones de recepción sin exigencia de cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
- Atención y servicio al cliente en los primeros años de función
- Actividades operatorias en acondicionamiento y/o envasado, con regulación, puesta a punto, limpieza, etc., de máquinas tales como: envolvedoras, empaquetadoras, llenadoras, encajadoras, y otras máquinas auxiliares de la industria.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (nota aclaratoria 4):

Auxiliar en tareas administrativas, Recepcionista, Vigilante (sin armas), Ayudante de Oficios, Etiquetador, Operario/a Acondicionamiento, Especialista de Ventas (dependienta),...

Grupo profesional 3: Oficiales.

I. Competencia:

- Competencia Técnica: Formación: Equivalente a Bachiller o FP-II.
- Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel desarrollado.
- Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre 1 año y 4 años.

I. Competencia:

- Competencia Técnica: Formación: Estudios básicos, Equivalentes a Graduado Escolar, completados profesionalmente por una formación específica en algún proceso, o Formación Profesional FP-1. y/o experiencia.



- Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales cuya ejecución es repetitiva.
- Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre 6 meses y 1 año.
- Competencia Directiva: No se necesita.
- Competencia en Relaciones Humanas: No se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

## II. Cometido-iniciativa:

Pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de máquinas, equipos o métodos complejos.

## III. Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Actividades Tipo o Principales:

- Tareas de facturación, cálculo, registro y archivo o similares con algún grado de iniciativa.
- Funciones de recepción, teléfono, télex, con dominio de idiomas extranjeros.
- Realización de venta en locales comerciales.
- Instalación de escaparates, preparación de los mismos e instalación de elementos publicitarios.
- Vigilancia Jurada o con armas.
- Tareas de oficios clásicos: albañilería, electricidad, etc., a nivel de tareas normales del oficio.
- Tareas administrativas que precisen una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones telefónicas o directas con clientes o proveedores.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución, control de calidad con registro en los libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.
- Tareas de grabación y perforación en máquinas de recogida de datos.
- Preparación de pedidos, entendiéndolo como tal, la función de retirada de productos de estanterías, agrupándolos para, asimismo, embalarlos y colocar etiquetas, previamente cumplimentadas, para envíos internos o a clientes.
- Actividades técnico-comerciales sobre aplicación y asesoramiento de productos a los clientes.
- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos incluidos en los grupos 1 y/o 2.
- Actividades de almacén que, además de tareas manuales de preparación, embalaje, carga, descarga, apilamiento y distribución impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes.
- Conducción de vehículos, con o sin reparto, que requieran carné clases A y B1.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Administrativo/a, Recepcionista-Telefonista, Vigilante Jurado o con armas, Vendedor/a de Stand, Cobrador/Pagador, Conductor (A y B1), Verificador, Operario/a de Fabricación, Oficial de Almacén. Conductor de 2.º, Operario de Control de Calidad (hasta el momento denominado «Oficial de Laboratorio»), Oficial de Ventas.

Grupo profesional 4: Nivel Técnicos.

I. Competencia:

- Competencia Técnica: Formación: Equivalente a B.U.P. o FP-II, completada por una formación desarrollada en algún procedimiento avanzado.
- Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel avanzado.
- Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 4 años.
- Competencia Directiva: Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una Organización, a nivel de supervisión de tareas o actividades (a veces, «primus inter pares»).
- Competencia en Relaciones Humanas: Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas de motivar a los colaboradores.

II. Cometido-iniciativa:

Pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado.

III. Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Actividades Tipo o Principales:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).
- Secretariado, con dominio de algún idioma extranjero.
- Tareas de traducción, redacción de correspondencia, intérprete a nivel de dominio de al menos un idioma extranjero.
- Tareas de programación en el campo informático.
- Tareas contables a nivel avanzado, comportando el control y utilización de balances.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- Actividades de venta en visita a los clientes.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Secretariado de Dirección (con idioma/s), Traductor/a-Intérprete, Comprador/a, Programador/a de Informática, Contable, Controlador/a Procesos Químicos, Encargados almacén, Técnicos de Ventas, Analistas informáticos, Oficial Cualificado Mantenimiento... etc.

Grupo profesional 5: Nivel Profesionales o Jefes Sección.

I. Competencia:

- Competencia Técnica: Formación: Equivalente a Formación Académica de Grado Medio, completada por una formación específica en alguna especialidad funcional.
- Especialización: Conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.
- Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 5 años.

– Competencia Directiva: Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

– Competencia en Relaciones Humanas: Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

## II. Cometido-iniciativa:

Suficiencia en actividades profesionales especializadas que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

## III. Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

### Actividades Tipo o Principales:

– Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

– Tareas de análisis en el campo informático.

– Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas en una Empresa de dimensiones reducidas.

– Responsabilidad sobre una unidad homogénea de carácter administrativo.

– Supervisión de ventas de un grupo de vendedores o una zona geográfica.

– Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

### Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Analista informático, Jefe de Sección de algún Área de la Empresa, Jefe Regional de Ventas, Jefe de Producto, Auditor, Coordinador/a (Ventas-Marketing, entre otras actividades).

## Grupo profesional 6: Nivel Jefaturas Departamentales.

### I. Competencia:

– Competencia Técnica: Formación: Equivalente a Formación Académica de Grado Superior, o de Grado Medio completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad.

– Especialización: Altos conocimientos de un campo técnico, área o división funcional.

– Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 6 años.

– Competencia Directiva: Si se da en el puesto, es el primer grado de jefatura en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

– Competencia en Relaciones Humanas: Exigencia a un nivel importante o muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

### II. Cometido-iniciativa:

Dominio en actividades especializadas profesionales que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

### III. Responsabilidad:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas definidas y bajo la dependencia de una Dirección de la Empresa.

Actividades Tipo o Principales:

- Funciones que implican tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Organización, coordinación y supervisión de un área comercial.
- Organización, coordinación y supervisión de tareas administrativas heterogéneas o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de la informática de las empresas o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Responsabilidad técnica y de supervisión de un laboratorio o conjunto de varios de Empresas de tipo medio.
- Responsabilidad y supervisión técnica en procesos de fabricación.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Ejemplos/Referencias (Nota aclaratoria 4):

Jefatura de Departamento en las Divisiones Funcionales, Jefe de Proyectos Informáticos, Jefe Comercial, Jefe de Ventas.

Dentro de cada uno de los grupos profesionales se incluyen los distintos puestos de trabajo, que de manera enunciativa y no limitativa, se reflejan en la siguiente tabla:

Grupo 6					Jefe Departamento
Grupo 5				Jefe Área	
Grupo 4			Comerciales		
Grupo 3			Oficiales Almacén/ Ventas		
Grupo 2		Especialistas ventas (dependienta)			
Grupo 1	Auxiliares				

## CAPÍTULO VI

### Condiciones económicas

#### Artículo 29. Salario base.

El Salario Base es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales, en las cuantías señaladas en la siguiente tabla como salario base mensual:

<i>Grupo 1</i>	
Auxiliares.	877,52

<i>Grupo 2</i>	
Especialistas (dependientas).	877,52
<i>Grupo 3</i>	
Oficial Almacén.	896,37
Conductor 2. <sup>a</sup>	936,84
Operario Control Calidad.	936,84
Oficial Ventas.	1045,28
Oficial 2.º Administración.	1092,71
<i>Grupo 4</i>	
Oficial cualificado mantenimiento.	1158,30
Oficial 1.º Administración.	1229,30
Encargados almacén.	1229,30
Programador.	1229,30
Técnicos de Ventas.	1295,38
<i>Grupo 5</i>	
Jefes Área.	1365,57
Analista informático.	1365,57
Jefe de Zona.	1365,57
Key Account Manager.	1365,57
<i>Grupo 6</i>	
Jefe de Departamento.	1750,36

Este salario base compensará la prestación de servicios de aquellos trabajadores pertenecientes a los grupos 1 y 2 que hayan sido contratados o con los que se haya acordado la prestación de servicios a turnos rotatorios.

**Artículo 30. Incremento salarial.**

1. Con efectos 1 de enero de 2020, las tablas salariales se incrementarán para 2020 en un 2% anual. En ningún caso para 2020 los trabajadores de la Empresa cobrarán menos del salario mínimo intertextil establecido en el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección tras añadirle un 3% de incremento.

2. Si al finalizar 2019 y 2020, el IPC correspondiente a dicho año supera el porcentaje de incremento pactado (2% en 2019 según lo aplicado por la Empresa), se revisarán las tablas salariales con el porcentaje de dicha superación con un límite de 0,5. La revisión salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de los respectivos años.

3. Para 2021 el incremento estará vinculado al IPC previsto para 2021 el cual será revisable con el IPC real. La revisión salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021

4. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en los párrafos anteriores respecto de la revisión salarial, las partes se emplazan para establecer el porcentaje de revisión correspondiente a 2019 y 2020, en los quince días siguientes a la publicación oficial por el Gobierno de los índices mencionados.

5. El cálculo de las tablas salariales de 2020 se realizará sobre las tablas revisadas del año anterior si procediese tal revisión.

6. El plus consolidado y el plus de puesto de trabajo se revalorizarán con los incrementos anuales pactados en el Convenio.

#### Artículo 31. *Antigüedad.*

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio a la Empresa consistirán en cinco quinquenios del 3% del salario base para todos los grupos profesionales y se calculará con independencia de los cambios de grupo profesional.

2. El cómputo del mismo se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

#### Artículo 32. *Plus de no absentismo o de presencia.*

La Empresa abonará mensualmente a los trabajadores de forma fija por este concepto un 4,4% del salario base, incrementado con la antigüedad.

#### Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias. Dos de las tres gratificaciones extraordinarias equivaldrán a una mensualidad y se calcularán tomando como base de cómputo el salario base, incrementado con la antigüedad, paga convenio, plus no absentismo, complemento puesto de trabajo y mejora voluntaria. La primera de estas dos gratificaciones extraordinarias se abonará no más tarde de la primera semana del mes de julio y la segunda no más tarde del 22 de diciembre.

La tercera gratificación extraordinaria (Paga de Convenio) será equivalente a un 6% del salario base mensual incrementado con la antigüedad y su importe se hará efectivo de forma prorrateada por meses.

El importe de las gratificaciones extraordinarias, será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año inmediatamente anterior a la fecha de pago de cada gratificación.

#### Artículo 34. *Plus Personal Consolidado.*

El plus personal consolidado se abonará a los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Pina de Ebro, en importe fijo mensual. Dicho importe mensual para 2019 será de 284 euros al mes.

Del importe fijo mensual se deducirán, a razón de 1,87 euros por hora, todas las ausencias al trabajo que se especifican a continuación:

- Maternidad.
- Paternidad.
- Permiso de lactancia.
- Riesgo durante el embarazo.
- Incapacidad temporal por accidente laboral o común o por enfermedad profesional o común.
- Crédito de horas anuales de acompañamiento a la consulta médica.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Permiso en caso de matrimonio.
- Desplazamientos por orden de la Empresa a poblaciones distintas de aquella en que radica el centro de trabajo.
- Tres días de ausencias retribuidas del artículo 24 del Convenio.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Descanso en compensación de la realización de horas extraordinarias.
- Cambio de domicilio y permisos no retribuidos.



**Artículo 35. *Plus de nocturnidad.***

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 28% sobre el salario pactado más la antigüedad.

**Artículo 36. *Horas extraordinarias.***

Las horas extras podrán ser retribuidas, según la fórmula que consta más abajo, o compensadas con tiempo de descanso.

En caso de retribución, las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75%, salvo pacto en contrario. En caso de compensación por descanso, dicho descanso también se incrementará el 75%.

Las bases para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula Salario Base + Paga convenio + plus no absentismo + complemento puesto de trabajo + Antigüedad + Retribución voluntaria/horas de convenio x 1,75%. En aquellos casos en los que el tiempo trabajado por el colectivo que vende en stands coincida con domingos y festivos, únicamente tendrán derecho a la compensación prevista en el artículo 36 siguiente.

**Artículo 37. *Domingo y festivos trabajados por el colectivo que vende en stands.***

El tiempo trabajado por el colectivo que vende en stands en domingos o festivos, será voluntario y se compensará mediante retribución de 50 euros/día y descanso equivalente al número de horas trabajadas.

## CAPÍTULO VII

**Prestaciones no salariales****Artículo 38. *Ropa de trabajo.***

La Empresa facilitará uniforme de trabajo al personal que lo lleve en Pina de Ebro y al colectivo que vende en stands, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos en el primer año y una en el segundo.

Los trabajadores deberán cumplir con las normas fijadas por la Empresa sobre el uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etc.

**Artículo 39. *Desplazamientos y dietas.***

Cuando los trabajadores tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, por orden de la Empresa, ésta deberá abonarles, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes.

Cuando para los desplazamientos la persona trabajadora tenga que utilizar su propio vehículo, la empresa le abonará 0,22 euros por kilómetro recorrido.

**Artículo 40. *Póliza de seguros.***

La Empresa deberá concertar con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de los trabajadores, en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de nueve mil euros. Para el caso de fallecimiento, las personas podrán designar el beneficiario de dicha indemnización; en su defecto, lo será el que lo sea legalmente.

## CAPÍTULO VIII

**Régimen disciplinario**Artículo 41. *Tipificación de faltas.*

1. Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia, y en su caso reincidencia, en leves graves y muy graves.

2. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Faltar un día al trabajo.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- c) Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
- d) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- e) La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- f) La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, compañeros-compañeras, mandos y público, así como la discusión con ellos.
- g) La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y medicina de empresa.

3. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La doble comisión de falta leve, dentro de período de un mes, excepto las de puntualidad.
- b) La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
- c) El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad social y medicina de empresa.
- d) El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio, código de conducta global de Hbl o las políticas de la Empresa, en materia de Seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- e) La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- f) La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia.
- g) El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- h) Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
- i) La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
- j) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

4. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
- b) La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
- c) La falta de puntualidad (i) ocho veces en un mes; (ii) catorce en tres meses; (iii) más de doce faltas en seis meses; o (iv) veinticinco en un un año.
- d) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

- e) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- f) La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
- g) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la Empresa, a los compañeros/as de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
- h) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros/as de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
- i) La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
- j) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
- k) La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
- l) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) El abuso de autoridad.
- n) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses..
- o) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
- p) La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
- q) La infidelidad a la Empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a su personal de dirección.
- r) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.
- s) El acoso sexual, acoso por razón de género, acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- t) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del empresario o de las personas que trabajan en la Empresa.
- u) Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

#### Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

#### Artículo 43. Prescripción.

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

## CAPÍTULO IX

### Políticas de igualdad

#### Artículo 44. *Comisión de igualdad.*

Las partes acuerdan la creación de una Comisión de Igualdad, integrada por 3 componentes de la representación empresarial y de 3 componentes del comité de empresa.

Dicha comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

#### Artículo 45. *Plan de igualdad.*

Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa elaborará un plan de igualdad previa negociación o consulta con la R.T de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio.

El plan de igualdad incorporará un protocolo para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de género y un protocolo en materia de violencia de género.

#### Disposición adicional. *Derecho supletorio.*

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General de la Industria Textil y Confección anexo 4 Género de Punto.

#### Disposición transitoria única.

La Empresa llevará a cabo un cambio de categoría de especialista de venta a oficial de venta en un periodo de cuatro años, con base en un criterio de antigüedad. En concreto, la Empresa promocionará en 2019 a 8 personas y, a partir de 2020, a 15 personas al año.