

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22435 *Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (Cash Converters España, SL, Capital Andalucía, SA, Inversiones Rolimar, SL, Theam 96, San José Prior, SL, Salvelucrum, SL, Dineo Crédito, SL, Emptio Castellón, SL, y Obsonium, SL) –Código de convenio n.º: 90100193012014–, que fue suscrito con fecha 13 de octubre de 2022, de una parte por los designados por la dirección de dichas empresas en representación de las mismas, y de otra por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 13 de diciembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE CASH CONVERTERS ESPAÑA Y SOCIEDADES VINCULADAS

PREÁMBULO

Cash Converters España, SL, Capital Andalucía, SA, Inversiones Rolimar, SL, Theam 96, San José Prior, SL, Salvelucrum, SL, Dineo Crédito, SL, Emptio Castellón, SL, y Obsonium, SL, como sociedades de comercio minorista franquiciadas de la marca Cash Converters España, en todo el territorio del Estado.

Entre las empresas que agrupa este convenio existe la necesaria homogeneidad para dotarse de un ámbito propio en todo el territorio español. Al que, además de las firmantes, permita que por los mecanismos de adhesión y los recogidos en el presente convenio puedan incluirse en un futuro aquellas empresas que así lo acuerden y que exploten o puedan explotar la marca Cash Converters España.

En atención a estas razones las empresas incluidas en el ámbito funcional, junto con las dos organizaciones sindicales más representativas, la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.), en virtud de su autonomía

colectiva, se reconocen mutuamente como interlocutores con legitimidad plena para suscribir el presente convenio colectivo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras y así lo hacen.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las empresas Cash Converters España, SL, Capital Andalucía, SA, Inversiones Rolimar, SL, Theam 96, San José Prior, SL, Salvelucrum, SL, Dineo Crédito, SL, Emptio Castellón, SL, y Obsonium, SL.

Las organizaciones sindicales que suscriben el presente texto suman en su conjunto la totalidad de los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal existentes en el ámbito definido en el párrafo anterior.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio de empresas será de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas relacionadas en el artículo 1, tienen establecidos o se establezcan en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El convenio de empresas será de aplicación a todas las personas que trabajan en las empresas citadas en el artículo 1 vinculadas por relación laboral común. Quedan expresamente excluidos del ámbito del convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, así como el personal adscrito al Grupo 0 de Dirección en los términos que se define tal puesto en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizará su vigencia temporal el día 31 de diciembre de 2026. En el plazo máximo de un mes se realizarán los trámites necesarios para su registro y publicación en el BOE.

Artículo 5. *Denuncia y negociación del V Convenio Colectivo.*

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio con legitimación para promover la negociación del nuevo convenio colectivo podrá denunciar el mismo ante el resto de las partes con legitimación mediante escrito con al menos dos meses de anticipación a la fecha de producirse el final de vigencia pactada de este convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo establecido legalmente, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en los Acuerdos de solución extrajudicial de conflictos laborales vigentes en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en la forma que legalmente esté determinado. No obstante, mientras no se negocie un nuevo convenio este seguirá vigente en todo su articulado, manteniéndose en vigor hasta que le suceda un nuevo convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras de cualquier índole que vengan disfrutando las personas trabajadoras, en cuanto éstas superen la cuantía total del convenio y se consideran absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

En el supuesto que se establezcan nuevas mejoras en disposiciones legales futuras, corresponderá a la comisión Paritaria del convenio negociar la adaptación del texto a las mismas.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Todas las condiciones económicas contenidas en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales que, a título personal, impliquen globalmente y en cómputo anual condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio de empresas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen a reunir la comisión negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad. En el caso de que se produjera la nulidad parcial de alguno o algunos artículos del texto, éste deberá ser revisado en aquello que no resulte ajustado a la legalidad.

Artículo 9. *Prelación de normas.*

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Serán nulos de pleno derecho todos los pactos individuales entre empresa y la persona trabajadora siempre que sean inferiores a lo pactado en el presente convenio.

Artículo 10. *Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las empresas velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

Se realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Con dicha finalidad, Cash Converters España, SL, y las organizaciones sindicales, junto con los/as representantes de las personas trabajadoras firmantes de este Convenio, suscribieron el I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Cash Converters España, SL, dando cumplimiento al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad, procediendo a su Registro.

Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

1. Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 apartado h) y 91 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros. Dos por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo (UGT) y (CC.OO.), y cuatro representantes de las empresas afectadas por el mismo. Los miembros de la comisión podrán delegar su voto y decisión en los asuntos a tratar.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los/las asesores/as que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

3. La comisión elegirá de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a secretario/a, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60% como mínimo de cada una de las representaciones.

6. La comisión se constituirá formalmente a la firma del presente convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

7. Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

7.1 Interpretación del convenio. Tal interpretación se desarrollará atendiendo a las siguientes pautas:

7.1.1 Cuando cualquiera de las partes de la comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

7.1.2 La Resolución de la comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la comisión y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

7.1.3 Los acuerdos de la comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los/as Trabajadores/as. En cualquier caso, las personas afectadas por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

7.2 Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

7.3 Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

7.4 Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

7.5 En el caso de desacuerdo en el proceso de modificación a nivel de empresa de condiciones de trabajo establecidas en este convenio colectivo en los términos del artículo 41 apartado 6 del Estatuto de los/as Trabajadores/as la comisión será competente siempre que lo solicite cualquiera de las partes para mediar en las discrepancias en el plazo máximo de siete días a contar desde que formalmente procedió y se recibió en sede de la comisión Mixta el planteamiento de la misma. La

mediación de la comisión podrá resolverse con acuerdo o sin acuerdo, levantándose en cualquier caso acta de la misma que será trasladada a las partes afectadas por el periodo de consultas.

7.6 En el caso de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio, donde no exista representación legal de los/as trabajadores/as, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones previstas en este convenio, se estará a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

7.7 En materia de resolución de discrepancias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este convenio en cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito funcional, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se estará a lo previsto en el artículo contenido en este convenio.

Artículo 12. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito a los procedimientos de solución de conflictos individuales en el seno del sistema extrajudicial de Resolución de conflictos laborales VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), de conformidad con el Reglamento que desarrolla el Acuerdo interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos o acuerdo que lo sustituya durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

- I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.
- II. Las personas trabajadoras que a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a las personas trabajadoras.
- III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los/las representantes legales de las personas trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial que se produzcan por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los/as Trabajadores/as en su artículo 41.
- IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la comisión Paritaria del mismo.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, la movilidad funcional en el seno de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, dentro de cada una de las áreas funcionales que se definen en el mismo.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre grupos, y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que con absoluto respeto al grupo profesional y al salario, todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les indique la empresa, aunque correspondan a distintos grupos profesionales, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de ésta, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los/as Trabajadores/as y preferentemente a lo relativo a su formación profesional.

Esta pluralidad de funciones se gestionará con criterios de equilibrio y equidad en cada centro de trabajo, con conocimiento de los/as representantes sindicales.

La empresa podrá destinar a personas trabajadoras realizar trabajos de grupo superior, reintegrándose a su puesto de trabajo originario cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución de vacantes por incapacidad temporal, licencias, suspensiones con reserva de puesto de trabajo o excedencias, en cuyo caso la situación podrá prolongarse mientras subsistan las causas que lo hayan motivado.

Cuando la persona trabajadora realice funciones de grupo superior por un periodo de tiempo mayor a los indicados en el párrafo anterior, podrá reclamar el ascenso.

En cualquier caso, la persona trabajadora siempre percibirá el salario del nivel correspondiente del grupo superior cuyas funciones haya estado realizando con carácter prevalente, salvo que se haya pactado entre las partes un plan de promoción/formación, en cuyo caso se estará a lo acordado entre las partes.

Artículo 14 bis. *Cambio de centro de trabajo.*

Los cambios de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

- 1.º A solicitud de la persona trabajadora interesada
- 2.º Por permuta del puesto de trabajo.

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

En los supuestos de traslado por permuta, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones previstas en la legislación vigente salvo que otra cosa se acuerde individualmente.

3.º Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En materia de compensación de gastos por traslado se estará en este caso a lo que pacten las partes.

4.º Por necesidades del servicio. En este caso, el cambio de centro de trabajo puede producirse:

a) Para atender la necesidad coyuntural de apertura o aperturas de nuevos centros o establecimientos comerciales, por el tiempo preciso para ello, que no podrá exceder de cuatro semanas según las circunstancias que concurran, excepto cuando el mismo implique traslado o desplazamiento, supuesto en el que se estará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

b) Para atender otras necesidades coyunturales (ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y nos retribuidas, vacaciones, suspensiones de contrato, etc.) el cambio de centro, será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisando a la persona trabajadora en el plazo de al menos 24 horas para necesidades imprevisibles, y de al menos 72 horas para necesidades previsibles, excepto cuando el mismo implique traslado o desplazamiento, supuesto en el que se estará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales, estando en principio limitada tal posibilidad a la provincia donde se encuentre el centro de origen de la persona trabajadora, salvo en el caso de Mandos y supervisores/as.

En los supuestos que la movilidad suponga cambio de domicilio, la empresa se hará cargo de los gastos que suponga el desplazamiento/traslado conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los/as Trabajadores/as o según los usos y costumbres de las partes.

En el supuesto que la movilidad no suponga cambio de domicilio, y siempre que exista una distancia de al menos 30 kilómetros, entre el centro de origen y el de destino, y no suponga un acercamiento de la persona trabajadora a su domicilio habitual, la empresa se hará cargo de los gastos de transporte público que deba soportar la persona trabajadora para su desplazamiento, o abonará un complemento extrasalarial por kilometraje (0,19 € por km), por los trayectos necesarios en el inicio y el final de la jornada. En el mismo supuesto, cuando se realice jornada partida se abonará en la nómina, en concepto de dieta, la cantidad de 11,95 euros por día de trabajo en dichas circunstancias.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba y contratación

Artículo 15. *Ingresos.*

1. Se fijan como criterios rectores en materia de empleo los siguientes:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, transformarlos contratos temporales en contratos fijos mantener del empleo y promover la igualdad de oportunidades. La comisión Paritaria podrá anualmente fijar criterios generales de estabilidad en el empleo en el ámbito de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT según lo pactado en este convenio.

c) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

d) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

e) Fomentar la contratación de los/as jóvenes, impulsando los contratos formativos, como vía de su inserción laboral y cualificación favoreciendo la posible incorporación definitiva en la empresa de estas personas trabajadoras, una vez finalizado el contrato formativo.

f) Fomentar el contrato a tiempo parcial indefinido como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

2. La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las

modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un período de prueba de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo:

Área Funcional Primera:

Grupo 0 – Directores/as: Ocho meses.

Grupo A – Supervisores/as-Mandos: Ocho meses.

Grupo B – Gestores de servicios centrales: Seis meses.

Área Funcional segunda:

Grupo A – Mandos: Ocho meses.

Grupo B – Profesionales: Seis meses.

Grupo C – Auxiliares: Un mes.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el grupo profesional al que se adscriba la persona trabajadora, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

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

Artículo 17. *Cese y finalización de contrato.*

1. Cese voluntario. Cuando una persona, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días.

En el caso de personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos 0, A y B del Área Funcional Primera, y Grupo A del Área Funcional segunda, el preaviso será de sesenta días.

El incumplimiento 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, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

2. Preaviso de fin de contrato.

La empresa habrá de comunicar a la persona trabajadora la finalización en los contratos de duración determinada con al menos diez días naturales antes de la finalización del mismo, a excepción de los contratos de sustitución de persona

trabajadora y de los que por disposición legal se establezca plazo mayor, en cuyo caso se estará a este último.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, una vez finalizado el periodo de prueba, obligará a ésta al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto los contratos de interinidad.

3. Indemnización fin de contrato.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho, en su caso, a recibir el importe establecido en la normativa aplicable como indemnización legal para su contrato de trabajo.

Artículo 18. *Modalidades de contratación.*

Las partes firmantes se comprometen a adaptar la presente regulación a través de la comisión negociadora del Convenio, en el caso de producirse modificaciones legales que afecten a lo recogido en el presente artículo.

1. Contratos de duración determinada.

Contrato por circunstancias de la producción. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

2. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los/as Trabajadores/as y las normas que lo desarrollen.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Tal fijación deberá permitir identificar con claridad los momentos en los que la persona trabajadora está dispuesta, por su perfil de persona trabajadora a tiempo parcial, a prestar el trabajo contratado.

La identificación genérica o la que conlleve una disponibilidad plena de la persona trabajadora incompatible con el trabajo a tiempo parcial dará lugar a la consecuencia prevista en el apartado a) del número cinco del artículo 12 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de dieciséis horas de promedio semanales.

A título indicativo, la franja establecida en el contrato, con carácter general, no podrá ser superior a ocho horas, y a doce horas en los casos de días o temporadas concretas en los que la jornada deberá ser: o partida, o no inferior al 80% de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40% de las horas ordinarias contratadas y, para que sean exigibles para la persona trabajadora, deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Solo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

La persona trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

3. Contrato formativo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los/as Trabajadores/as y su desarrollo reglamentario.

Los salarios de los/as trabajadores/as contratados por esta modalidad serán los que constan en el articulado de este convenio. No siendo la misma inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

4. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, conforme a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 19. *Criterios generales.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Acuerdo se clasificarán en un grupo profesional dentro del encuadramiento en una determinada área funcional.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente convenio.

Artículo 20. *Sistema de clasificación.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional de los que se agrupan en cada Área funcional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación es prevalente y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional y el área funcional del presente Acuerdo cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los/as Trabajadores/as asignan al mismo.

Artículo 21. *Factores de encuadramiento profesional.*

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación del mismo a cada persona trabajadora se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 22. *Áreas funcionales.*

1. Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Las personas trabajadoras serán encuadradas en las siguientes áreas funcionales:

Área primera: operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas.

Área segunda: organización del establecimiento comercial y atención al cliente.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo.

3. Actividades de las áreas funcionales:

Área funcional primera: incluye todas las actividades que, desempeñándose en las oficinas centrales de la empresa o en los diferentes centros de trabajo, están orientadas a la administración y gestión de la empresa en ámbito superior al de cada uno de los establecimientos comerciales de la misma.

Área funcional segunda: incluye todas las actividades propias de la organización del establecimiento comercial, incluyendo las actividades auxiliares de orden y limpieza en el mismo y todas las de atención al cliente tanto en el proceso de compra de productos,

como en los de acondicionamiento del mismo para la venta y el proceso de venta asistida del mismo y/o cobro del producto al cliente final.

Artículo 23. *Clasificación profesional.*

23.1 Área funcional primera. Administración y Gestión de la empresa.

0. Dirección.

Definición. Este grupo engloba el personal que forma parte de los puestos de Dirección de la mercantil, que tienen un grado de autonomía plena, diseñan y dirigen la estrategia en las diferentes áreas y son los responsables máximos de la toma de decisiones, respondiendo solo ante los órganos de gobierno de la empresa.

A. Grupo Supervisores/as-Mandos.

Definición. El grupo reúne un conjunto de puestos orientados a la supervisión, programación y organización de la actividad de una sección, unidad, de diferentes dimensión, complejidad y volumen de negocio.

Responsabilidades y funciones. Responsabilidad operativa sobre una sección auxiliar, línea y/o equipo de trabajo. Programar y organizar la actividad de la unidad para el cumplimiento de los objetivos asignados. Distribuir las tareas y actividades y supervisar la ejecución de los trabajos, en relación a los objetivos de rendimiento, calidad, plazo, coste, etc. interpretar y transmitir las instrucciones técnicas y operativas de complejidad a las personas que trabajan a su cargo. Garantizar el cumplimiento de los criterios de funcionamiento y de los procedimientos de su unidad.

Decidir sobre los problemas que se plantean en base a las normas y criterios marcados y resolver las incidencias que surgen en su ámbito de responsabilidad. Controlar el cumplimiento de los objetivos asignados, analizar las desviaciones y determinar soluciones. Dirigir, informar, formar y motivar a las personas a su cargo, velar por su seguridad y salud, así como por la adecuada utilización y mantenimiento de los medios técnicos y materiales asignados a su unidad. Promover y/o canalizar las propuestas y sugerencias de mejora que se puedan generar.

B. Grupo Gestores/as de Servicios Centrales.

Definición. El nivel está formado por un conjunto de ocupaciones especializadas, de distinta naturaleza y cualificación, y sin un componente de mando directo determinante. Se les encomiendan trabajos que requieren habilidades especializadas adquiridas a través de una formación o experiencia práctica en la función. La amplitud de los conocimientos viene determinada por la subfunción desarrollada y su profundidad en el grado de conocimiento necesario para poder ejecutarla satisfactoriamente y con autonomía.

Responsabilidades y funciones. Responsabilidad funcional sobre la adecuada aplicación e implantación de técnicas, métodos y herramientas especializadas, previamente definidas, con incidencia directa en la resolución de problemas concretos de carácter técnicos. Dominio de variables operativas y de los procedimientos de trabajo, de indicadores de eficiencia, de los medios y soportes a utilizar y de los recursos afectados. Interpretar instrucciones técnicas y de gestión de complejidad, seleccionar y aplicar los métodos y herramientas especializadas, aplicando criterios generales y procedimientos establecidos. Realizar diagnósticos, estudios y análisis especializados. Participar en proyectos de carácter general desarrollando los aspectos técnicos, o administrar y gestionar proyectos / actividades específicas de su área. Gestionar sistemas definidos y hacer operativas instrucciones técnicas, transformándolas en normas y procedimientos de trabajo.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo desarrollarán sus servicios en puestos acordes a la formación profesional, académica o técnica que posean,

delimitándose la movilidad dentro del grupo conforme a lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

La retribución dentro del presente grupo vendrá establecida en relación con el nivel de formación requerida para el puesto concreto que se ocupe con carácter prevalente (mensual) en cada momento.

23.2 Área funcional segunda. Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.

A. Grupo Mandos.

Están en este grupo aquellos puestos que se desarrollan en una función con una responsabilidad directa sobre una parte de la misma (subfunción) dentro de un plano táctico-operativo. Se enfrentan a problemas conocidos y cuya resolución está sujeta normalmente a procedimientos y normas establecidas muy complejas. Por tanto, los conocimientos especializados en un área en concreto son profundos y adquiridos principalmente a través de una formación teórica de gran nivel y/o una experiencia práctica considerable. Normalmente sus resultados dependen en parte de otras personas para lo cual coordinan equipos, proyectos o realizan labores de mando.

Responsabilidades y funciones. Responsabilidad, a corto y medio plazo, en la gestión operativa de una o varias actividades (subfunciones) de una unidad funcional, que generalmente requiere una coordinación con otras unidades para la consecución de los objetivos. Identificar los objetivos a alcanzar en su ámbito de responsabilidad a corto y medio plazo y programar el desarrollo de acciones concretas sujetas mayoritariamente a procedimientos. Establecer criterios de actuación, procedimientos y normas técnicas de cierta complejidad. Organizar y coordinar los recursos materiales, técnicos y humanos asignados para el logro de los objetivos asignados. Controlar y analizar los resultados obtenidos, detectando desviaciones y adoptando las medidas correctoras o mejoras apropiadas. Adoptar decisiones complejas que repercuten directamente en la consecución de los objetivos de la unidad o del servicio con una trascendencia en los resultados del área o departamento y del negocio. Dirigir, orientar, informar y supervisar a las personas que trabajan a su cargo. Mantener relaciones estables con un fuerte contenido de comunicación interna y/o de negociación con empresas u organizaciones externas (clientes, empresas proveedoras, etc.).

B. Grupo Profesionales.

Definición. Este Grupo Profesional está formado por una variedad de puestos relacionados con la realización de funciones administrativas y de apoyo a distinta personas responsables o técnicos/as de las diferentes áreas o negocios, o por puestos caracterizados por realizar operaciones en distintas máquinas y/o instalaciones en funciones de venta, reposición, producción, manipulación, elaboración de productos, movimiento de materiales, productos, con diferente grado de complejidad.

Responsabilidades y Funciones. Responsabilidad sobre el cumplimiento de procedimientos administrativos, a través de operaciones administrativas, con incidencia en la operativa de otras unidades. Realizar operaciones administrativas diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Interpretar instrucciones administrativas de diferente grado de complejidad y autoorganizar el procedimiento administrativo a seguir de acuerdo con criterios y pautas prefijadas. Conocer las variables de incidencia habitual que condicionan el desarrollo de su trabajo y la información a manejar, así como las herramientas informáticas y soportes técnicos propios de su actividad. Efectuar un control acerca del correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantener relaciones con personal externo o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Responsabilidad sobre tareas y operaciones auxiliares y/o directas de producción, con un alto grado de estandarización y reiteración. Efectuar trabajos a partir de instrucciones elementales y documentación operativa, que

generalmente no precisa de interpretación. Aplicar métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad. Operar con instalaciones, máquinas, utillajes, herramientas o equipos de manejo de diferente grado de especialización, complejidad. Realizando las operaciones para su funcionamiento y correcta utilización, que, según el tipo de trabajo, exigen esfuerzo físico y comportan algún tipo de riesgo laboral. Mantener relaciones internas de carácter operativo para informar de la marcha de los trabajos y recibir instrucciones.

Según el tipo de trabajo, mantener relaciones externas para asesorar y/o argumentar las cuestiones de venta directa de productos.

C. Grupo Auxiliares.

Definición. Este Grupo Profesional está formado por una variedad de puestos de apoyo o auxiliares a las tareas propias de la actividad del comercio, colaborando con el personal del establecimiento en las funciones propias asignada al puesto o en relación con el orden, limpieza, mantenimiento, logística, reposición, atención básica al público, control de acceso, etc. y cualquier otra con semejante significación.

Responsabilidades y Funciones. Responsabilidad sobre el cumplimiento de las tareas asignadas de acuerdo al puesto. Realizar actividades diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Interpretar instrucciones de bajo grado de complejidad de acuerdo con criterios y pautas prefijadas. Efectuar un control acerca del correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantener relaciones básicas con personal externo o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Responsabilidad sobre tareas y operaciones auxiliares. Efectuar trabajos a partir de instrucciones elementales que generalmente no precisa de interpretación. Aplicar métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad. Operar con instalaciones, máquinas, utillajes, herramientas o equipos de manejo de bajo grado de especialización, complejidad. Realizando las operaciones para su funcionamiento y correcta utilización, que, según el tipo de trabajo, exigen esfuerzo físico y comportan algún tipo de riesgo laboral. Mantener relaciones internas de carácter operativo para informar de la marcha de los trabajos y recibir instrucciones.

23.3 Relación de puestos por grupo profesional:

De acuerdo a la clasificación profesional establecida se relacionan en el siguiente cuadro, a nivel enunciativo y sin carácter exclusivo, los puestos que corresponderían a cada grupo profesional, estableciéndose niveles retributivos en consonancia con la complejidad y responsabilidad que se puede dar dentro de cada grupo.

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos
1.º	A	0	Director/a.
		I	Supervisor/a-Mandos.
	B	II	Técnicos/as.
		III	Especialistas.
		IV	Auxiliares.

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos
2. ^a	A	I	Gerente.
		II	Subgerente.
	B	III	Personal técnico de reparaciones.
		IV	Responsable de Compras/Ventas/Almacén.
		IV bis	Profesional de compra y/o venta/ Gestor/a web/ Comercial.
		V	Comprador/a o vendedor/a inicial.
	C	VI	Auxiliar de logística y reposición. Auxiliar de Limpieza.

Artículo 24. *Promoción interna.*

En aras de potenciar la promoción interna ante nuevas contrataciones, las vacantes que se produzcan en los distintos puestos de la Empresa se comunicarán internamente para conocimiento de las personas trabajadoras, debiendo la Empresa priorizar, en la medida de lo posible, el acceso a dichas vacantes con personal propio.

Siempre que la actividad de la tienda lo permita, la Empresa priorizará a las personas contratadas a tiempo parcial para cubrir las vacantes en puestos a tiempo completo en los distintos centros de trabajo.

CAPÍTULO V

Promoción y formación profesional

Artículo 25. *Ascensos y promociones.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevas personas trabajadoras, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente convenio colectivo, Estatuto de los/as Trabajadores/as y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1.º Mediante libre designación de la Empresa. Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando incluidos en el Grupo A de todas las áreas funcionales.

2.º Por experiencia en el desempeño del puesto de trabajo en la empresa. Ascenderán de nivel salarial según lo previsto en la tabla salarial de este convenio, las personas trabajadoras del Grupo B en el área funcional segunda con puesto de «Inicial» que hayan completado un total de 12 meses de experiencia en el desempeño de sus funciones.

3.º Por evaluación continuada. Se regirán por este sistema los ascensos de nivel salarial de los puestos propios de la empresa correspondiente a los Grupos B y C del área funcional primera y C del área funcional segunda.

Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por la persona trabajadora en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, la capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Artículo 26. *Formación profesional en la empresa.*

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación de la persona titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en los puestos de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

2. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a permisos de formación y planes de formación a desarrollar en la empresa.

3. De acuerdo con el artículo 23 de Estatuto de los/as Trabajadores/as, la persona trabajadora podrá solicitar:

- a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y la empresa.

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 27. *Jornada laboral.*

La jornada laboral efectiva será de 1.800 horas en cómputo anual.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por las personas trabajadoras, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

Artículo 28. *Calendario laboral anual.*

Durante el último trimestre del año natural la empresa confeccionará en cada centro de trabajo, y dará a conocer, el calendario laboral del año siguiente, indicando los días considerados festivos por la autoridad laboral y el horario modelo, así como los periodos de vacaciones. Se elaborará un cuadrante horario con carácter mensual que deberá ser comunicado a las personas trabajadoras para su conocimiento.

Se fijará como hora de cierre las 14:00 horas para las tardes del 24 y 31 de diciembre. Esta medida no será de aplicación a los centros situados en el interior de

establecimientos comerciales de otras compañías, ni a las tiendas ubicadas en centros comerciales o parques de mediana, que quedarán excluidas de esta medida, siendo la hora de cierre la que se determine por el establecimiento o centro comercial en el que se encuentran ubicadas.

Durante las festividades locales se considerarán no laborables hasta tres medias jornadas según se acuerde con la representación de cada centro o las costumbres del lugar.

Artículo 29. *Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual.*

1. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los/as Trabajadores/as a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo y doce horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente.

2. La prestación de servicios en jornada partida solo podrá realizarse en dos turnos cada jornada y el descanso entre ellas será como mínimo de una hora y como máximo cuatro horas.

3. Las personas trabajadoras encuadradas en los Grupos de Mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando la jornada máxima anual, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad en el área, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

Artículo 30. *Jornada de distribución irregular en cómputo anual.*

Dentro de la jornada anual máxima se establece una bolsa de horas por persona trabajadora del 10% (hasta 180 horas para personas trabajadoras a tiempo completo), para su distribución de manera irregular a lo largo del año natural, salvo que otra cosa se hubiese acordado en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo anterior.

Su distribución será comunicada a las personas trabajadoras y la representación legal de las personas trabajadoras del centro donde se lleve a cabo con una antelación mínima de siete días naturales.

Artículo 31. *Descanso semanal.*

1. El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

2. Con carácter general, las personas trabajadoras a jornada completa prestarán servicios cinco días a la semana, disfrutando dos días completos de descanso semanal.

3. Igualmente, con carácter general, las personas trabajadoras con jornada parcial disfrutarán como descanso semanal en los términos previstos en el Estatuto de los/as Trabajadores/as del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

4. Los descansos establecidos no podrán ser compensados económicamente.

5. Durante la vigencia del convenio se implantará un sistema de disfrute equitativo de los descansos en las jornadas de los sábados para la totalidad de la plantilla, estableciendo una planificación objetiva de los mismos, atendiendo a las necesidades organizativas y operativas de los distintos centros, con intervención del Comité Intercentros. La Empresa deberá garantizar, al menos, el disfrute de cinco fines de semana de calidad durante el año natural.

Artículo 32. *Trabajo en domingos y festivos.*

En los actuales centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio durante la vigencia del mismo se mantendrá el sistema de compensación actual por el

trabajo en domingos y festivos, a título resumido, retribuido con el 75% adicional. Además, se compensará a las personas trabajadoras que presten sus servicios en domingos y festivos con un día adicional de descanso, fijándose de mutuo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora dentro del periodo establecido en la legislación laboral vigente.

Si cambiasen las condiciones de la actual regulación de horarios comerciales y los centros actuales o futuros se viesen afectados por normas de liberalización de los horarios, la Comisión negociadora de este convenio establecerá en ese momento las nuevas normas que resulten de aplicación en materia de jornada laboral y retribuciones.

En caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en un centro de trabajo ubicado en un parque de mediana o centro comercial, y la prestación de sus servicios en domingo esté encuadrada dentro de su jornada ordinaria de trabajo, no corresponderá compensación alguna.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias de prestación obligatoria, aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de personas trabajadoras por los sistemas temporales previstos por la ley.

Artículo 34. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será en la época que de común acuerdo se fije entre la empresa y las personas trabajadoras. En caso de no existir acuerdo la empresa establecerá los periodos de disfrute, dividiéndolos en dos periodos, y coincidiendo uno de ellos de al menos 14 días consecutivos entre los meses de junio a septiembre.

En los calendarios laborales de cada centro podrán establecerse periodos y distribuciones distintas de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de manera que la persona trabajadora conozca la fecha de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

Artículo 35. *Licencias retribuidas.*

Todas las personas trabajadoras comprendidas en este acuerdo, y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, con previo aviso y justificación posterior de las mismas:

a) Matrimonio: Quince días naturales en los casos de matrimonio, a disfrutar inmediatamente después de contraerlo, salvo pacto en otro sentido. Las personas trabajadoras podrán solicitar acumular la licencia de matrimonio a las vacaciones anuales que les correspondan, resolviendo la empresa de forma motivada tal petición. Cuando se celebre el matrimonio en día no laborable, el inicio de la licencia comenzará el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio.

Las parejas de hecho disfrutarán de igual licencia desde el momento de constitución formal de la misma, acreditado mediante la legislación que le sea de aplicación, con las mismas reglas establecidas en el párrafo precedente.

b) Matrimonio de progenitores/as, hijos/as o hermanos/as; un día, siempre que la celebración coincida con día laborable de la persona trabajadora. Si el matrimonio tiene

lugar en comunidad Autónoma distinta al centro de trabajo del empleado, la licencia podrá ampliarse en un día que tendrá la consideración de no retribuido.

c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja de hecho de la persona trabajadora: tres días. Si se produjese en día no laborable, el permiso retribuido comenzará el siguiente día laborable de la persona trabajadora.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a una licencia retribuida de 10 días laborables, consecutivos o no, previa justificación, en caso de hospitalización de descendientes de primer grado por consanguinidad o adopción, menores de 16 años, durante el periodo de duración de la meritada hospitalización. Esta licencia no será acumulable a la contemplada en el párrafo anterior.

d) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

En los supuestos previstos en los apartados c) y d) se ampliarán dos días más cuando necesiten realizar un desplazamiento de más de 200 kilómetros de donde esté enclavado el centro de trabajo.

e) Cambio de domicilio: en caso de cambio de domicilio habitual, se disfrutará de dos días.

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

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

h) Por el tiempo indispensable para la obtención del primer carné de conducir de la persona trabajadora, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

Respecto a las licencias establecidas en este artículo que sean distintas de las establecidas legalmente en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, o la extensión de la duración de los mismos que excede del mismo modo de lo establecido en el citado texto legal, solo se tendrá el derecho al disfrute una vez por año natural.

Las familias monoparentales y monomarentales, debidamente registradas, podrán hacer uso de manera acumulada de los permisos previstos en los apartados c) y d) del presente artículo, así como de las licencias no retribuidas recogidas en el siguiente artículo, y las recogidas en los apartados a) y b) del artículo 39.1, y el artículo 39.2 del presente convenio colectivo, correspondientes al progenitor y a la progenitora.

Los permisos retribuidos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja de hecho de la persona trabajadora y de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán utilizarse mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

Tendrán la misma consideración a efectos de este artículo los menores de acogida que los descendientes de primer grado por consanguinidad o adopción.

Las licencias retribuidas recogidas en el presente artículo, a excepción de la licencia por matrimonio, se disfrutarán el día hábil.

Artículo 36. *Licencias no retribuidas.*

1. Los permisos retribuidos del artículo anterior podrán ser ampliados como permiso no retribuido, siempre que se preavise al menos con 48 horas, a disfrutar a la finalización del permiso, y por el tiempo establecido según el siguiente criterio.

a) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja de hecho de la persona trabajadora: Hasta dos días más.

2. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes u otras fechas señaladas en la actividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio. Las empresas concederán este tipo de licencia 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.

3. En los supuestos de adopción internacional de menores, las personas trabajadoras que obtengan la resolución de adopción podrán disfrutar de una licencia sin retribución de cuatro meses ininterrumpidos para realizar los trámites y gestiones necesarias. Tanto la petición como la no concesión por parte de la empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna. La fecha de inicio será a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, en caso de que la adopción internacional exija el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, podrá iniciarse antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 37. *Permiso por nacimiento y cuidado de menor.*

1. Vacaciones. Las personas trabajadoras de baja por permiso de nacimiento podrán unir el total de sus vacaciones anuales –salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año– al periodo de suspensión del contrato por permiso de nacimiento.

2. Permiso no retribuido especial por nacimiento. Aquellos/as trabajadores/as que hayan optado por acumular las vacaciones anuales a su periodo de suspensión por nacimiento podrán solicitar y acordar con la empresa, acogerse a un permiso especial no retribuido de un mes adicional una vez finalizado la suspensión de contrato por nacimiento. Para ejercer este derecho, el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo antes de finalizar la suspensión.

Si la persona trabajadora hubiese optado por acumular el permiso de lactancia, este permiso no retribuido especial comenzaría al finalizar el disfrute de tales días.

Artículo 38. *Licencias para asistencia a consulta médica de la persona trabajadora en horas coincidentes con la jornada laboral.*

Las personas trabajadoras cuando por razones de enfermedad precisen la asistencia a consultorio médico, bien de Medicina General, bien a médico especialista, siempre que la consulta sólo pueda ser fijada en horas coincidentes con su jornada laboral dispondrán de licencia retribuida por el tiempo preciso para la asistencia a consulta, con justificación posterior.

Tal licencia retribuida no podrá ser utilizada en número superior a seis visitas a consulta al año. A excepción, de patologías graves que necesiten un tratamiento o seguimiento de esta, en cuyo caso será el tiempo necesario.

Artículo 39. *Acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica y atención a menor en caso de enfermedad.*

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a permiso retribuido, para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la seguridad social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso, justificado posteriormente, mediante el correspondiente volante del personal facultativo que le atienda, para acompañar a:

- a) Hijos/as menores de 12 años.
- b) Hijos/as menores de edad y mayores de 12 años en los casos de urgencia de inmediata atención no previsibles.
- c) Personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida alguna y estén a cargo de la persona trabajadora.
- d) Al progenitor o progenitora de la persona trabajadora cuando medie imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, sin necesidad de convivir con la persona trabajadora, siempre que medie la prescripción de dicho acompañamiento o sean mayores de 80 años.

La persona trabajadora no podrá disfrutar de un número de ausencias por tal motivo superior a seis en el periodo de un año.

De manera excepcional, las personas trabajadoras podrán disfrutar del referido permiso para acompañamiento a menores de 18 años a personal médico especialista, siempre que no sea posible acudir fuera de la jornada laboral, con un máximo de dos ausencias en el periodo de un año.

2. Licencia no retribuida para atención de menor. Las personas trabajadoras con hijos/as menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado, siempre que medie causa justificada de enfermedad y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición de la persona trabajadora como la concesión o no por parte de la empresa se realizará por escrito. Concedida esta licencia no podrá ser solicitada de nuevo en el plazo de dos años, salvo acuerdo entre las partes cuando el/la menor deba ser hospitalizado con posterioridad por la misma enfermedad.

3. Reducción de jornada por enfermedad grave de larga duración de menor. Tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos el 50% de su duración con disminución proporcional de su salario las personas progenitoras o adoptantes, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el órgano que corresponda.

Este derecho se extinguirá cuando, previo informe, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo/a o del/la menor acogido/a por parte de la persona beneficiaria, o cuando el/la menor cumpla los 18 años.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así lo decidiera la persona cuidadora al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 40. *Lactancia.*

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo al periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 41. *Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.*

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora quien elegirá el horario que más convenga para la mejor atención y cuidado directo del/la menor, discapacitado/a o familiar al que deban atender, siempre dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de incorporación.

Artículo 42. *Excedencias.*

1. Excedencia por guarda legal. Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por cuidado de hijos/as de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as tendrán derecho a un período no superior a tres 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. Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación en caso de excedencia de un año o de sesenta días en el caso de superior duración.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

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

2. Excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por la persona trabajadora al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

La persona trabajadora deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición. Si la excedencia fuese superior al año, el plazo de preaviso de su reincorporación será de tres meses.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia la persona trabajadora deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, perderán el derecho al reingreso las personas trabajadoras que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la empresa afectada por este convenio.

3. Excedencia por fallecimiento. En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo/a menor de 12 años, así como de un pariente de primer grado de consanguinidad, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 36 de este convenio. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario/a mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

CAPÍTULO VIII

Política salarial

Artículo 43. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas en:

a) Salario Base Grupo: es el salario mínimo establecido en cada Grupo y que debe alcanzar una persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación, remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye las pagas extraordinarias; se divide en niveles de acuerdo al puesto desempeñado con carácter prevalente en cómputo mensual.

b) Complemento *ad personam*: Engloba este concepto aquellas cantidades que proceda al regularizar el salario base de procedencia con el establecido en el presente artículo como salario base grupo. También tendrán esta naturaleza los provenientes de conceptos de antigüedad o de progresión salarial de convenios de aplicación previos. De común acuerdo se podrán establecer con esta naturaleza retribuciones por encima del salario base grupo. Este concepto no será absorbible ni compensable.

c) Mejora voluntaria: Tendrán esta consideración todas aquellas retribuciones no encuadradas en ninguno de los conceptos reflejados en el presente artículo, y que excedan el salario base pactado en convenio para el grupo/puesto asignado. Tendrán el carácter de compensable y absorbible con los incrementos salariales pactados o cualquier otro de nueva creación. Los complementos personales o aquellos otros conceptos sin definición formaran parte de este concepto.

d) Incentivos: Retribuyen la consecución de objetivos establecidos por la Dirección para determinadas áreas, tiendas, o puestos concretos. Se fijarán por la Dirección de acuerdo a intereses estratégicos o de motivación.

e) Complementos Extrasalariales: Son las retribuciones que percibe la persona trabajadora como consecuencia de la relación de trabajo, pero que no retribuye el trabajo efectivo realizado, sino que compensa gastos originados por la misma. A título de ejemplo se consideran tales las dietas, plus transporte, prendas de trabajo, etc.

Se respetarán las condiciones más favorables en cómputo global que ostenten las personas trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, adaptando el sistema retributivo a lo establecido en el presente convenio mediante procesos de homologación que serán negociados, en su caso, con la representación de las personas trabajadoras, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

Artículo 44. Salario base grupo.

Tablas salariales 2023

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas).	A	1	Supervisor/a- /Mando.	26.486,19	1.891,87	2.207,18
	B	2	Técnicos/as.	24.335,59	1.738,25	2.027,96
		3	Especialistas.	19.355,29	1.382,52	1.612,93
		4	Auxiliares.	14.940,92	1.067,20	1.245,07
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente).	A	1	Gerente.	18.486,50	1.320,45	1.540,54
		2	Subgerente.	17.322,39	1.237,30	1.443,54
	B	3	Técnico/a de Reparaciones.	16.978,32	1.212,74	1.414,86
		4	Responsable Ventas/ Compras /Almacén.	16.553,53	1.182,38	1.379,46
		4 bis	Profesional de compra y/o venta. Gestor/a Web/Comercial.	15.900,93	1.135,78	1.325,08
		5	Comprador/a o Vendedor/a inicial.	14.490,00	1.035,00	1.207,50
		C	6	Auxiliar de logística y reposición.	14.490,00	1.035,00
Auxiliar de Limpieza.	14.490,00			1.035,00	1.207,50	

Tablas salariales 2024

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas).	A	1	Supervisor/a- Mando.	27.148,34	1.939,16	2.262,36
	B	2	Técnicos/as.	24.943,98	1.781,71	2.078,66
		3	Especialistas.	19.839,17	1.417,08	1.653,26
		4	Auxiliares.	15.314,44	1.093,88	1.276,20
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente).	A	1	Gerente.	18.948,66	1.353,46	1.579,05
		2	Subgerente.	17.755,45	1.268,23	1.479,62
	B	3	Técnico/a de Reparaciones.	17.402,77	1.243,06	1.450,23
		4	Responsable Ventas/ Compras /Almacén.	16.967,37	1.211,94	1.413,94
		4 bis	Profesional de compra y/o venta. Gestor Web/Comercial.	16.298,46	1.164,17	1.358,21
		5	Comprador/a o Vendedor/a inicial.	14.852,25	1.060,88	1.237,69

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente).	C	6	Auxiliar de logística y reposición.	14.852,25	1.060,88	1.237,69
			Auxiliar de Limpieza.	14.852,25	1.060,88	1.237,69

Tablas salariales 2025

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas)	A	1	Supervisor/a - Mando.	27.691,31	1.977,95	2.307,61
		2	Técnicos/as.	25.442,86	1.817,34	2.120,23
	B	3	Especialistas.	20.235,95	1.445,43	1.686,32
		4	Auxiliares.	15.620,73	1.115,76	1.301,72
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente)	A	1	Gerente.	19.327,63	1.380,53	1.610,63
		2	Subgerente.	18.110,56	1.293,60	1.509,22
	B	3	Técnico/a de Reparaciones.	17.750,83	1.267,92	1.479,23
		4	Responsable Ventas/Compras /Almacén.	17.306,72	1.236,18	1.442,22
		4 bis	Profesional de compra y/o venta. Gestor Web/Comercial.	16.624,43	1.187,46	1.385,37
		5	Comprador/a o Vendedor/a inicial.	15.149,30	1.082,09	1.262,44
	C	6	Auxiliar de logística y reposición.	15.149,30	1.082,09	1.262,44
			Auxiliar de Limpieza.	15.149,30	1.082,09	1.262,44

Tablas salariales 2026

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas).	A	1	Supervisor/a - Mando.	28.245,14	2.017,50	2.353,76
		2	Técnicos/as.	25.951,72	1.853,69	2.162,64
	B	3	Especialistas.	20.640,67	1.474,34	1.720,05
		4	Auxiliares.	15.933,14	1.138,07	1.327,76
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente).	A	1	Gerente.	19.714,19	1.408,14	1.642,84
		2	Subgerente.	18.472,77	1.319,47	1.539,40

Área funcional	Grupo profesional	Nivel	Puestos	Salario bruto anual	Salario base x 14 pagas	Salario base x 12 pagas
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente).	B	3	Técnico/a de Reparaciones.	18.105,85	1.293,28	1.508,82
		4	Responsable Ventas/ Compras /Almacén.	17.652,85	1.260,91	1.471,07
		4 bis	Profesional de compra y/o venta. Gestor Web/Comercial.	16.956,91	1.211,20	1.413,08
		5	Comprador/a o Vendedor/a inicial.	15.452,28	1.103,73	1.287,69
	C	6	Auxiliar de logística y reposición.	15.452,28	1.103,73	1.287,69
			Auxiliar de Limpieza.	15.452,28	1.103,73	1.287,69

Artículo 45. Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio que, por las exigencias de su puesto, realicen trabajos en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, percibirán un complemento de un 25% sobre el precio del salario base grupo de la hora trabajada en dicha franja horaria, sin complementos ni pluses, siempre que no se trate de personas trabajadoras contratadas específicamente para el horario nocturno, previa autorización de la Empresa, y debiendo justificar a ésta el motivo y la efectiva realización de los servicios prestados.

Artículo 46. Pagas extraordinarias.

La retribución establecida en el presente convenio como salario Base Grupo, se entienden distribuidas con carácter general en 14 pagas.

Las personas trabajadoras percibirán anualmente dos pagas extraordinarias una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre. El abono de estas será antes del día 15 del mes correspondiente.

Las pagas extraordinarias estarán compuestas por las partes correspondientes del salario Base Grupo más los complementos *ad personam* consolidados.

Las personas trabajadoras con contratos de duración inferior al año percibirán prorrateadas las pagas cada mes.

Se permite que, por acuerdo entre la empresa y la representación del centro de trabajo, o por la costumbre existente previa a la aplicación del presente convenio, se prorrateen las pagas en las 12 mensualidades.

Artículo 47. Incremento y revisión salarial.

1. Para el año 2023, 2024, 2025 y 2026, las retribuciones pactadas serán las establecidas en el artículo 44.

2. Se recogen en el artículo 44 las tablas, con los salarios base por grupo y nivel, referenciados en el apartado anterior, y que surtirán efectos legales a partir del 1 de enero del año señalado.

3. Se establece para el conjunto de la vigencia del convenio una cláusula de revisión, de manera que, si la suma del IPC real estatal de los años de vigencia (2023-2026) supera la suma de los incrementos salariales pactados para dicha vigencia, se hará una revisión de 0,5% por cada punto de diferencia que se produzca en dicho periodo (2023-2026), con el tope del 2%, el cual no tendrá efectos retroactivos. Será aplicable a partir del 1 de enero de 2027.

Artículo 48. Inaplicación del convenio.

Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, o adheridas al mismo, inicie periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Negociadora.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos del presente convenio (artículo 12).

CAPÍTULO IX**Beneficios sociales****Artículo 49. Incapacidad temporal (IT).**

La empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

- a) Hasta el 100% del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- b) En caso de que, durante tres meses consecutivos, el porcentaje de absentismo de cada una de las sociedades firmantes del convenio sea inferior al 3%, se complementará el 100% del salario en las bajas por incapacidad temporal común.
- c) Para el supuesto de que el porcentaje de absentismo de cada una de las sociedades firmantes del convenio sea superior al 3% durante tres meses consecutivos, se complementará hasta el 100% del salario en la primera incapacidad temporal común del año natural.

En la segunda incapacidad temporal común del año natural el complemento del 100% se aplicará desde el cuarto día de baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100% del salario desde el primer día y mientras dure la hospitalización.

En la tercera y sucesivas incapacidades temporales del año natural, no se abonará complemento alguno.

A los efectos pactados, se entenderá por absentismo la incapacidad temporal derivada de enfermedad común, incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no laboral, e incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo laboral.

En caso de enfermedad muy grave, coincidiendo con la segunda y tercera incapacidad temporal durante el año natural, se complementará el 100% del salario; considerándose como enfermedades muy graves, aquellas que, debido a su alcance y síntomas, supone un riesgo serio para la salud de la persona que la padece. En este sentido, se considerarán como enfermedades muy graves el infarto de miocardio, la insuficiencia renal, ictus, esclerosis, o cualquier tipo de cáncer, siempre y cuando sean así calificadas por indicación expresa facultativa. También tendrá esta consideración los cuidados paliativos en la fase final de la vida de un paciente.

Se considerará salario en lo referente a este artículo las retribuciones de salario base de grupo, pagas extraordinarias y cualquier complemento *ad personam*.

Artículo 50. *Descuento en compras/ventas.*

Las empresas harán un descuento del 20% con respecto al precio de venta al público en los artículos adquiridos por sus personas trabajadoras. La aplicación de este descuento se producirá siempre y cuando, la venta del producto aporte a la empresa un margen neto igual o superior al 30%.

En el caso en el que la persona trabajadora esté interesada en vender algún producto de su propiedad, el precio de compra deberá cumplir con los mismos criterios que con cualquier cliente, asegurando un margen mínimo estimado del 30% en su futura venta. En el caso de que una persona trabajadora esté revendiendo algún producto comprado anteriormente en la tienda, se calcularán los márgenes de modo que en ningún caso exista un lucro en la operación.

Tanto para los supuestos de compras por las personas trabajadoras como en el caso de vender productos a la empresa, se establece un límite de 3.000 euros de compra/venta máxima por persona trabajadora y año.

Artículo 51. *Prendas de trabajo.*

Las empresas vendrán obligadas a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

Para el personal que desempeñe su puesto en el Área Funcional segunda (Tienda) las empresas facilitarán las prendas de trabajo como se establezca en la normativa interna. Así mismo el personal en esta área que realice su prestación de cara al público deberá adecuar su vestimenta y calzado a la uniformidad establecida en la normativa interna.

Las personas trabajadoras vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 52. *Jubilación.*

1. Jubilación anticipada y jubilación parcial.

Jubilación anticipada: Se aplicará lo dispuesto en los artículos 206 y siguientes la Ley General de Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Jubilación parcial: se estará lo establecido en el artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para su acceso a la jubilación parcial podrán solicitar su acceso a la misma, comprometiéndose la empresa a aceptar la solicitud y concertar un contrato de relevo correspondiente, siempre que se cumplan las circunstancias que posibiliten este. La distribución y/o acumulación de la jornada de la persona jubilada parcialmente podrá establecerse mediante acuerdo. En caso de desacuerdo la distribución horaria será establecida por la Dirección de la empresa siempre que no modifique sustancialmente la jornada habitual que venía prestando la persona jubilada parcialmente.

Artículo 53. *Seguro colectivo.*

Las empresas están obligadas a concertar un seguro en caso de accidente del que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, por una cobertura mínima de 30.000 euros. A instancia de los representantes legales de las personas trabajadoras o sindicatos firmantes del convenio, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 54. *Incapacidad para el trabajo.*

En los supuestos de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación por declaración de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, se estará a lo siguiente:

Para que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio puedan hacer frente a los gastos que se le ocasionan como consecuencia de la pérdida de su capacidad para trabajar y siempre que ello suponga la extinción definitiva del contrato de trabajo, la empresa le abonará el importe íntegro de las siguientes cantidades, según el tiempo de permanencia en la misma:

- Menos de ocho años: Cuatro mensualidades.
- De ocho a diez años: Cinco mensualidades.
- De diez a doce: Seis mensualidades.
- Más de doce años: Ocho mensualidades.

Cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente, por lo que a los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se entenderá extinguida de manera definitiva la relación laboral.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 55. *Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que, en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la Empresa de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por parte de la empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Artículo 56. *La acción preventiva en la empresa.*

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios generales:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar los que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

Artículo 57. *Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos laborales.*

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Las personas trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:

3. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

4. Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

5. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que tenga lugar.

6. Informar de inmediato a la persona superior jerárquica directa y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

8. Cooperar con la empresa para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 58. *Órganos de representación de las personas trabajadoras en las empresas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

1. Delegados/as de prevención. Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta 30 personas trabajadoras el/la delegado/la de personal será el/la Delegado/a de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de las personas trabajadoras esté entre 31 y 49 personas trabajadoras habrá un/a delegado/a de prevención que será elegido por y entre los/as delegados/as de personal.

En lo que se refiere a las competencias y facultades de los/as delegados/as de prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los/as delegados/as de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

Será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 apartados a) y c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. Comité de Seguridad y Salud. En los centros de trabajo de 50 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada ley, por los/as delegados/as de prevención, de una parte, y por la Empresa o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención de la otra.

Participarán con voz, pero sin voto, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los/as Delegados/as Sindicales, los responsables técnicos de prevención de la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), personas trabajadoras con especial cualificación o información al respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos/as y asesores/as de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Ambas partes convienen en el interés de disponer de una instancia unitaria, centralizada y paritaria para la gestión integral de todos los aspectos vinculados a la seguridad y la prevención de los riesgos laborales de la compañía. A tal fin se comprometen a la creación de dicho órgano durante el primer semestre siguiente a la publicación del convenio colectivo. La composición y competencias de dicho órgano deberán ser consensuadas por el comité intercentros y la Dirección de las empresas.

Artículo 59. *Vigilancia de la salud.*

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los de las personas trabajadoras sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 60. *Protección a la maternidad y la lactancia.*

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los/as Trabajadores/as y con derecho a la prestación regulada en los artículos 186 y siguientes de la Ley General de Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Artículo 61. *Protocolos de prevención del acoso moral y del acoso sexual o por razón de sexo y orientación sexual en el trabajo.*

1. Declaración de principios.

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

Asimismo, la comisión europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los/as trabajadores/as. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a las

empresas de velar por que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

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

Por todo ello, las organizaciones firmantes del convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 64.16 del vigente convenio colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

2. Medidas preventivas.

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

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de la totalidad de la plantilla el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que toda la plantilla conozca de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

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

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

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 62. *Derecho a sindicarse.*

La empresa respetará el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido no podrán supeditar el empleo a la condición de que se afilie o renuncie a una afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 63. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los/as representantes unitarios de las personas trabajadoras en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

En relación con el uso del crédito horario establecido legalmente para el ejercicio de las funciones de representación, los/as delegados/as de personal, miembros del comité de empresa, anunciarán con una antelación mínima de veinticuatro horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales o representativas, debiendo

acreditar dicha ausencia mediante justificante del sindicato correspondiente. Para las reuniones de carácter urgente y de imposible preaviso, la ausencia podrá justificarse a posteriori y según lo indicado anteriormente.

Los/as delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido en los dos últimos meses.

Igualmente, este mismo procedimiento se ejecutará para los/las responsables sindicales de las organizaciones firmantes del convenio colectivo con responsabilidades comarcales, provinciales o autonómicas, cuando hagan uso del crédito sindical otorgado en este convenio.

Artículo 64. *Secciones Sindicales y Delegados/as sindicales de empresa.*

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la compañía.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras y a sus organizaciones sindicales.
- b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos firmantes las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario y por el mismo procedimiento. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical correspondiente dentro de la empresa. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de las Comisiones establecidas, y el desarrollo del trabajo de las mismas, las organizaciones sindicales de este convenio que a su vez gozan de la condición de más representativas a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20% de la representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa y con la finalidad de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, tendrán derecho a disponer de un/a delegado/a sindical, con un crédito horario retribuido de cuarenta horas mensuales.

Los delegados/as sindicales, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de los dos últimos meses.

Artículo 65. *Sistema de acumulación de horas sindicales.*

Los/as Delegados/as sindicales designados conforme a lo previsto en el artículo anterior podrán acumular al crédito horario retribuido fijado en este convenio colectivo las horas que les puedan ser cedidas por los/as delegados/as de personal y/o miembros de Comités de empresa presentados y elegidos en las listas electorales de su mismo sindicato en las diferentes empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio.

La comunicación de acumulación de horas se realizará por periodos como mínimo mensuales y por la Dirección del sindicato al que pertenezcan, indicando las horas cedidas y el nombre del delegado/a de personal y/o miembro de comité de empresa que realiza la cesión.

Artículo 66. *Comités intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se constituirá un comité intercentro, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, especialmente la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general. A tal fin se comprometen a la creación de dicho órgano durante el primer semestre siguiente a la publicación del convenio colectivo. La composición y competencias de dicho órgano deberán ser consensuadas por los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa y la Dirección de esta. De igual forma el comité intercentros tendrá las funciones derivadas de la comisión del artículo 41.4, para las funciones otorgadas por el Real Decreto-ley 11/2013.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones laborales

Artículo 67. *Régimen disciplinario.*

1. Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán ser sancionadas por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

2. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las direcciones de las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando no exceda de treinta minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. No cumplir los estándares establecidos de uniformidad, así como la falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4. No cursar en tiempo oportuno el parte de baja por incapacidad temporal correspondiente, sea inicial o renovaciones, así como los justificantes de ausencia al trabajo cuando se encuentre justificada.

5. La imprudencia o negligencia que afecte a la buena marcha del centro u ocasione a la empresa un perjuicio, sea este económico o no. Se entenderán incluidos en este precepto, entre otros, aquellos relacionados con el cumplimiento de los procesos establecidos en las compras y ventas de productos, así como los descuadres de caja. La reiteración de esta conducta se considerará como falta grave siempre que haya mediado sanción escrita previa.

En el caso suponer un perjuicio entre 60 euros y 200 euros podrá ser considerada grave.

En el caso de negligencias con perjuicio superior a 200 euros podrá ser considerada muy grave.

6. La falta de preaviso de ausencias al trabajo por motivo justificado, siempre que no se pruebe la imposibilidad de comunicar tales ausencias con la anticipación adecuada.

7. Descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo o tarea encomendada.

8. No comunicar a la Dirección de la empresa el cambio de domicilio.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud de la persona trabajadora o del resto de compañeros/as o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

4. La desobediencia a las órdenes de superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a su disposición para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.

8. No atender al público con la diligencia debida.

9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

10. Realizar compras o ventas personales en el centro de trabajo en horario laboral.

11. Fumar en lugares del centro de trabajo en que esté prohibido.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la propia empresa; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona. Venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.

3. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos y protocolos de seguridad establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas o perjuicios económicos.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

6. Falta notoria de respeto o consideración al público.

7. Intencionadamente inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los/as jefes/as o familiares, así como a los compañeros y compañeras de trabajo y al público en general.

11. La embriaguez habitual o drogodependencia, manifestada en jornada laboral y en su puesto, que repercuta negativamente en el trabajo.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

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

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

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

16. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de sesenta minutos en un mes.

17. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos o más días en un mes.

18. La alteración intencionada en el precio de los productos en las compras/ventas realizadas.

Artículo 68. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
2. Rescisión del contrato por despido disciplinario.

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

Artículo 69. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en este convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 70. *Vídeo vigilancia.*

Por motivos de Seguridad están instaladas cámaras de vídeo vigilancia en zonas de paso y de trabajo.

Si bien la finalidad principal de la instalación de dichas cámaras de vigilancia es la de ofrecer la seguridad de todas aquellas personas que accedan a nuestros centros, así como para evitar posibles conductas delictivas, se comunicará individualmente a las personas trabajadoras sobre la utilización de las mismas, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 20 del Estatuto de los/as Trabajadores/as relativo a la Dirección y Control de la actividad laboral.

Las actuaciones que se deriven de la utilización de dichas cámaras no vulnerarán en ningún caso lo establecido en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras (ET) y cumplirán con el deber de información previsto en el artículo 22.4 de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, conforme a lo cual: Se entenderá cumplido mediante colocación de un dispositivo informativo en el lugar suficientemente visible.

Asimismo, a las referidas grabaciones le será de aplicación lo dispuesto en la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, relativa al tratamiento de datos personales.

Disposición adicional primera. *Fomento del empleo de personas trabajadoras con discapacidad.*

Las empresas afectadas por el presente convenio con 50 o más personas trabajadoras, darán cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en materia de derechos de personas con discapacidad y exclusión social.

Las empresas afectadas por el anterior compromiso podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación por los motivos establecidos en el artículo 1 apartado 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Disposición adicional segunda. *Jornada continuada.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo coinciden en la voluntad implementar, de manera progresiva y en la medida de lo posible, regímenes de jornada continua para la totalidad de la plantilla, asumiendo el compromiso de promover la jornada continuada.

Al objeto de garantizar dicho compromiso, el Comité Intercentros tendrá entre sus competencias el seguimiento de la implantación de promover progresivamente de la jornada continuada, debiendo ser puntualmente informado de su evolución.

Disposición adicional tercera. *Desconexión digital.*

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, las Entidades incluidas en el ámbito funcional del convenio reconocen el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los *mails* o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, informando de ello a la estructura de las empresas.

Disposición adicional cuarta. *Incentivos.*

Anualmente, la empresa, podrá revisar el sistema de incentivos de tienda atendiendo a la realidad del negocio y a la consecución o no de los objetivos establecidos para el percibo de los mismos. Se creará una comisión de seguimiento del sistema de incentivos, compuesta por los sindicatos, con la proporción de representación del Comité Intercentros, que se reunirá periódicamente.

Disposición transitoria primera. *Cambios legales.*

Si se produjeran cambios legales durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes podrán a través de los mecanismos legales oportunos tratar e incluir en el texto las modificaciones legales que se produzcan en el ámbito social que pudieran afectar o modificar lo pactado en este texto.

Disposición transitoria segunda. *Protocolos de seguridad.*

La comisión paritaria del convenio, en el mes siguiente a su composición formal, se compromete a convocarse para el estudio y aprobación de los protocolos de seguridad que la dirección de las empresas correspondientes ha implantado o pretender implantar con el objetivo de reducir la merma en las tiendas y evitar las responsabilidades penales frente a terceros que puedan producirse por la aplicación incorrecta de los procedimientos establecidos.

Las partes comprenden el interés en que la homologación de dichos protocolos de seguridad pudiera ser compartida con el resto de las empresas en el ámbito nacional que explotan el mismo tipo de negocio bajo su misma marca comercial, franquiciado o no. Por lo que invitarán a la comisión que se forme a los sindicatos mayoritarios en los ámbitos correspondientes para su participación y adhesión a los acuerdos sobre dichos protocolos.

Disposición final primera.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Disposición final segunda. *Compromiso de adhesión.*

El presente convenio colectivo, en virtud del artículo 84 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, tiene consolidada la unidad de negociación propia, de ámbito estatal.

La Dirección de las empresas y las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo se comprometen a negociar la integración del presente convenio colectivo en un convenio sectorial de empresas de artículos compra/venta de segunda mano a nivel nacional en el momento el que este se alcance, aunque no haya finalizado la vigencia del presente, siempre que sea suscrito por las organizaciones sindicales firmantes y por la organización empresarial a la que esté asociada Cash Converters España, SL.