

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**13991** *Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU y Kivet, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U. (código de convenio: 90103473012019), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2019, de una parte, por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por el sindicato UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 13 de septiembre de 2019.—El Director general de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO DE LAS EMPRESAS KIWOKOPET, S.L.U., Y KIVET, S.L.U., 2019-2023**

#### CAPÍTULO I

#### **Ámbito y revisión**

Artículo 1. *Disposición preliminar.*

Las expresiones «la Compañía» o «la/s Empresa/s» sin otra precisión, deben entenderse referidas a las empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U., a las que el Convenio afecta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo en las empresas Kiwokopet, S.L.U., y Kivet, S.L.U., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial, como resultado de la negociación desarrollada de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 87.1, párrafo tercero, del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo se encuentra firmado por el Sindicato

mayoritario en el ámbito de aplicación del convenio y que cuenta, a su vez, con la mayoría de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa en el citado ámbito de referencia.

Este Convenio Colectivo, por tanto, afectará a todo el personal que esté en alta en cualquiera de las Empresas mencionadas en la fecha de la firma de este convenio, y a todo el personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas, tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo, en la medida y con el alcance que, a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de las Empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, tanto las actualmente existentes como las que pudieran crearse en el futuro y ubicadas en cualquier parte del territorio nacional en que aquellas desarrollan sus actividades empresariales.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de marzo de 2023.

Denuncia.—Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales manteniéndose en cambio en vigor su contenido normativo.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

La nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del Convenio Colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio Colectivo.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones «ad personam» que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo compete a la Dirección de las Empresas, que la ejercerán de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente Convenio.

I. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

II. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial colectiva que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados de personal tienen atribuidas funciones de información y consulta en los términos establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, 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 Mixta de interpretación.

#### Artículo 8. *Igualdad en el trabajo.*

Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de las empresas que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

## CAPÍTULO III

### Periodo de prueba y contratación

#### Artículo 9. *Período de prueba.*

I. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal del presente Convenio Colectivo.

Grupo 1/Grupo 2: 180 días.

Grupo 3/Grupo 4: 90 días.

II. Estos días serán de prestación efectiva de trabajo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.

III. Los periodos serán de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba la situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante embarazo y riesgo durante lactancia.

IV. Los periodos indicados en el apartado I, para cada grupo profesional, serán válidos si el ingreso en las empresas se realiza mediante la modalidad de contrato indefinido.

V. Si el ingreso en las empresas se realiza mediante la modalidad de contratación regulada en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores los periodos de prueba, indicados en el apartado I no podrán tener una duración superior al 50% de la duración del contrato. Esta duración no podrá ser en cualquier caso superior a la establecida en apartado I.

VI. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

## Artículo 10. *Contratación.*

A) Contratación y empleo. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo.

1. La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

2. El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.

B) Generalidades. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

B.1 Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 17, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

B.2 Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

B.3 Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, y viceversa, podrán hacerlo por acuerdo con la dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo, sin que sea posible el establecimiento de un nuevo periodo de prueba.

B.4 El periodo de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 9 del presente convenio colectivo.

B.5 Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la máxima anual establecida en el presente convenio, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

B.6 Los contratos temporales y de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

B.7 A la finalización del contrato les serán de aplicación los preavisos e indemnizaciones contenidos en la legislación vigente para cada tipo de contrato, debiendo acompañarse propuesta de finiquito.

C) Contrato eventual: En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del ET, la Dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevea, en su caso, el convenio colectivo sectorial de Grandes Almacenes. En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez hasta la duración máxima prevista.

D) Contrato de interinidad. Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo por cualquier causa, incluidos los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998 o norma que lo sustituya.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

E) Contrato de obra o servicio determinado. Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se define como trabajo o tarea con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas la correspondiente a actividades relacionadas con promociones que, conocidas por el público, tengan una duración limitada y presenten perfiles característicos propios, aún dentro de la actividad normal de las empresas, siempre y cuando dichas promociones no tengan ciclos regulares ni sean habituales en las empresas.

F) Contratos formativos.

F.1 Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas no podrá tener una duración inferior a seis meses, ni exceder de dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

F.2 Contrato para la formación y el aprendizaje. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año, ni superior a tres. No obstante, y en atención a las necesidades organizativas y productivas de la empresa podrán concertarse contratos con una duración de seis meses.

Los contratos para la formación y el aprendizaje podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes hasta en un máximo de dos ocasiones, sin que la duración de las citadas prórrogas pueda ser inferior a seis meses. En cualquier caso, la duración total del contrato de formación no podrá exceder los tres años.

El trabajador en formación percibirá su retribución en función de la jornada de trabajo efectiva, deducido el tiempo dedicado a formación teórica.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

F.3 La Dirección de las Empresas adquieren el compromiso de conversión a indefinido tras la finalización de la contratación de un 50% de los contratos hechos bajo estas modalidades.

G) Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

G.1 Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

G.2 En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán los turnos, o franjas horarias, o periodos, y los días de la semana en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

La determinación del tiempo de trabajo ordinario del trabajador a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio colectivo para el trabajador a jornada completa.

G.3 Se podrá pactar la realización de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar al 40% de las horas ordinarias contratadas, y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y en las condiciones previstas en el presente artículo.

Cuando la realización de horas complementarias vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria sólo será posible una interrupción, nunca mayor de dos horas, si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas. En los días en que no esté planificada jornada ordinaria sólo serán exigibles para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja o turno pactado.

Los trabajadores podrán exonerarse del pacto de horas complementarias a partir del primer año de vigencia, preavisándolo con dos meses de antelación a la fecha de inicio del periodo de distribución de jornada (1 de abril).

Los trabajadores a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 35 por ciento del promedio de horas complementarias pactadas que hayan efectuado, en dos años consecutivos a partir de 01/04/2020.

G.4 La empresa podrá ofrecer a los trabajadores a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

G.5 La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente por mutuo acuerdo, debiendo concretarse los momentos de prestación del trabajo.

G.6 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función dentro del área funcional, y a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

A tales efectos la Dirección de las empresas publicarán los puestos de trabajo vacantes para conocimiento de toda la plantilla, de manera que los trabajadores puedan formular su solicitud para la cobertura del puesto, o en su caso para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

## Artículo 11. *Preavisos.*

I. Preaviso por cese voluntario. Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

Grupos 1-2: 30 días.

Grupos 3-4: 15 días.



En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

II. Preaviso contratos de duración determinada superior a un año. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del ET, si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario de preavisar obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional. Ascensos y promociones

#### Artículo 12. *Clasificación profesional.*

##### I. Criterios generales.

La clasificación profesional, pretende racionalizar y modernizar la estructura profesional de las empresas, sirviendo de estímulo para un desarrollo profesional y personal en el seno de la empresa, contribuyendo a una mayor profesionalización y a una mejora en el servicio.

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

A estos efectos, se entiende por Grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales. La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un Grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

##### II. Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

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.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

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.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un Grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

### III. Sistema de clasificación.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en razón de la función o funciones desempeñadas en Áreas Funcionales, los Grupos Profesionales definidos a continuación y niveles.

#### III.1 Áreas funcionales.

Cada área funcional está integrada por el conjunto de actividades profesionales que corresponden a una función análoga de la organización del trabajo, atendiendo a los factores de encuadramiento previstos en el presente Convenio Colectivo.

Se definen las siguientes áreas funcionales:

Área funcional primera: Comprende las actividades operativas que se desarrollan en el punto de venta, plataformas o almacenes.

Área funcional segunda: Comprende las funciones de organización y gestión, así como las actividades administrativas.

Área funcional tercera: Comprende las actividades de cuidado, atención, prevención y tratamiento de enfermedades y actividades análogas de prestación de servicios a los animales.

#### III.2 Grupos profesionales.

Cada grupo profesional está integrado por aquellas actividades, funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea atendiendo a los factores de encuadramiento profesional definidos, dentro de cada una de las áreas funcionales establecidas en el presente convenio, pudiendo ser diferenciados por niveles dentro de cada grupo.

A tales efectos se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2019, estableciéndose para cada uno de ellos los distintos niveles salariales.

Descripción de los grupos profesionales.

##### Grupo Profesional 1. Mandos.

Definición: Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo, orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones y puestos encuadrables dentro de este grupo profesional en función del área profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



Funciones. transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa; asignación de recursos de gestión; establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Puestos: Los puestos previstos en el presente grupo profesional, tendrán la referencia de las tareas que prevalecen y que figuran en la relación siguiente de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas:

Director: Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar un departamento de la organización a nivel global.

Responsable: Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y evaluar un área dentro de un departamento a nivel global.

Coordinador: Responsable de una región con lo que respecta a la consecución de objetivos económicos, calidad de asesoramiento y atención al cliente, gestión de todas las cuestiones financieras y operativas de la zona asignada incluyendo el liderazgo del equipo.

Supervisor de Zona: Responsable de una serie de tiendas dentro de la influencia del coordinador con lo que respecta a la consecución de objetivos económicos, calidad de asesoramiento y atención al cliente, gestión de todas las cuestiones financieras y operativas de la zona asignada incluyendo el liderazgo del equipo.

#### Grupo Profesional 1. Mandos.

Nivel I. A.F.1: Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.

Nivel I. A.F.2: Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.

Nivel I. A.F.3: Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.

#### Grupo Profesional 2. Técnicos. Gerentes.

Definición. Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre su ámbito de responsabilidad. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Se incluye a los trabajadores que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en funciones de organización y realización de las labores clínicas que tengan lugar en la empresa, derivadas de la prestación de servicios clínicos y que se encarga de las consultas y los procedimientos veterinarios, siendo plenamente responsable del trabajo realizado.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones y puestos encuadrables dentro de este grupo profesional en función del área profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones: control y dirección de las operaciones de trabajo; confección, custodia y reporte de la documentación de gestión; capacitación del personal; control y elaboración de las ratios de gestión del establecimiento o área de actividad; gestión de tiempos de trabajo; gestión y coordinación de equipos; desarrollo de estrategias; prestación de servicios clínicos; consultas y procedimientos veterinarios.

**Puestos:** Los puestos previstos en el presente grupo profesional, tendrán la referencia de las tareas que prevalecen y que figuran en la relación siguiente de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas.

**Gerente:** Responsable a nivel de tienda de la consecución de los objetivos financieros y operativos de la tienda, garantizando el cumplimiento de los procedimientos y códigos de buenas prácticas implantados en la empresa en su ámbito de responsabilidad, garantizando y en su caso participando en el mantenimiento, orden, limpieza y cuidado del centro y los animales.

**Especialista Senior:** Especialista con alto grado de autonomía y conocimiento específico, persona experta que ejecuta o practica una tarea o tareas determinadas de un departamento, y en el ámbito de sus competencias. Los procesos de trabajo revisten mayor complejidad, si bien se siguen las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa, con objetivos globales definidos o con contenido técnico o de interrelación humana.

**Veterinario:** Proporciona a las mascotas los servicios veterinarios, médicos y/o quirúrgicos que el centro tenga en cartera, realizando una comunicación efectiva con los clientes asegurando el cumplimiento de la política de atención al cliente con el objetivo de alcanzar las expectativas de rentabilidad del centro, garantizando, y en su caso participando en el mantenimiento, orden, limpieza y cuidado del centro y los animales.

Grupo Profesional 2. Técnicos. Gerente.

Nivel II. A.F.1: Gerente.

Nivel II. A.F.2: Especialista Senior.

Nivel III. A.F.3: Veterinario.

Grupo Profesional 3. Especialistas.

**Definición.** Realiza por definición los cometidos propios del grupo 4, pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Colabora en la gestión, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del personal del Grupo 4, hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones y puestos encuadrables dentro de este grupo profesional en función del área profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**Funciones:** Venta y gestión de productos que pueden requerir transformación compleja; orientación al cliente/a sobre los productos; Elaboración y análisis de informes; Participación en la implantación y mejora de procesos; Supervisión de la atención de reclamaciones, etc.

**Puestos:** Los puestos previstos en el presente grupo profesional, tendrán la referencia de las tareas que prevalecen y que figuran en la relación siguiente de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas.

**Practice Manager:** Garantizar con los recursos a su disposición (materiales, humanos, etc) el correcto funcionamiento de la clínica, cumplimiento de la política de atención al cliente la prestación de todos los servicios en cartera del centro con el objetivo de alcanzar las expectativas de rentabilidad del centro cumpliendo y haciendo cumplir los códigos de buenas prácticas implantados en la empresa, participando en el mantenimiento, orden, limpieza y cuidado del centro y los animales.

Especialista: Ejecuta tareas con cierto grado de autonomía, en uno o varios departamentos y en el ámbito de sus competencias. Los procesos pueden revestir cierta complejidad, así como pueden resolver problemas, de carácter técnico o práctico propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

2.º Gerente: Realiza con carácter general los cometidos del Grupo 4, si bien da soporte puntualmente en funciones concretas al Gerente de la tienda, con instrucciones precisas y concretas sobre las tareas a realizar, participando en el mantenimiento, orden, limpieza y cuidado del centro y los animales.

Grupo Profesional 3. Especialista.

Nivel IV. A.F.1: 2.º Gerente.

Nivel IV. A.F.2: Especialista.

Nivel IV. A.F.3: Practice Manager.

Grupo Profesional 4. Profesionales.

Definición. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones y puestos encuadrables dentro de este grupo profesional en función del área profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones: cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo; cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueo; atención al cliente/a.; cambios y devoluciones., realización de inventarios; colaboración en las actividades de limpieza de su puesto de trabajo; carga y descarga de mercancía; colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento; preparación y exposición del producto en mostradores y murales; trabajos de oficina; atención a la centralita telefónica; vigilancia de las instalaciones; limpieza y orden del establecimiento.

Puestos: Los puestos previstos en el presente grupo profesional, tendrán la referencia de las tareas que prevalecen y que figuran en la relación siguiente de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas:

Vendedor: Colabora en la consecución de los objetivos económicos de la organización, mediante la venta, orientando a los clientes e sus compras, prescribiendo, asesorando e informando de las características de los productos, calidades, etc. en tienda, además del mantenimiento de orden, limpieza y cuidado de los animales si existen, y del buen estado de la tienda.

Mozo de Almacén: Realiza las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo, además del mantenimiento de orden, limpieza y cuidado de los animales si existen, y del buen estado de la tienda.

Recepcionista: Garantiza la satisfacción del cliente, siendo el primer contacto que tiene con la clínica, asegurando una correcta gestión de la agenda de citas, y controlando el área administrativa del centro, siempre alineándose con la política de atención al cliente de la compañía con el objetivo de alcanzar las expectativas de rentabilidad del centro, además del mantenimiento de orden, limpieza y cuidado de los animales si existen, y del buen estado de la tienda.

Administrativo: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones específicas, claramente establecidas. Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas. Realiza variedad de funciones administrativas como la actualización, registro y almacenamiento de información; fotocopiado; archivado; tratamiento de textos; atención telefónica y gestión del correo además de tareas concretas del departamento. Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Auxiliar técnico veterinario: Es el trabajador que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de atender clientes y asistir a la atención clínica de los animales en consulta bajo supervisión del veterinario/a.

Peluquero/a: Es el trabajador que, reuniendo las condiciones de titulación exigidas por la legislación y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de aseo, higiene, así como la prestación de servicios de tipo estético que sean solicitados, así como de atender clientes.

Grupo Profesional 4. Profesionales.

Nivel V. A.F.1: Vendedor. Mozo Almacén.

Nivel V. A.F.2: Administrativo. Recepcionista.

Nivel V. A.F.3: ATV. Peluquero.

Los puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la evolución de la actividad de las empresas serán informados puntualmente al comité intercentros, sin perjuicio de que la relación de puestos vigente en cada momento no implique la obligación de cobertura de todos ellos en los centros de trabajo.

Artículo 13. *Ascensos y promociones.*

I. El ascenso del personal a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre disposición por la dirección de la empresa.

II. Promociones. Los puestos vacantes existentes en la empresa serán ofertados a las personas que integran la plantilla al objeto de facilitar la promoción interna. En el caso de no existir posibilidades de promoción interna por ausencia de candidaturas o por falta de capacidad profesional o idoneidad de éstas, el puesto vacante será cubierto por trabajadores/as de nuevo ingreso.

El paso del Grupo inferior al Grupo superior quedará condicionado a la existencia de puesto vacante a cubrir en el grupo superior.

Dada la existencia de vacante, y una vez que ésta sea publicitada, los candidatos/as podrán inscribirse mediante la auto postulación. La promoción podrá producirse cuando la persona que opta al puesto en cuestión coincidan todos los requisitos que se establezcan para la vacante en concreto.

Para proveer tales vacantes, la empresa, entre quienes reúnan las características anteriores, seguirá el mecanismo de evaluación continuada del desarrollo profesional, la contribución personal y/o entrevista por competencias. Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el personal, de su iniciativa, resolutivez y capacidad profesional para el desempeño del puesto de trabajo, así como de su contribución personal, su capacidad de trabajo en equipo y su nivel de orientación y atención al cliente. Dicha valoración se sustentará en

criterios de carácter objetivo, valorándose el nivel de rendimiento y el desarrollo personal y profesional mediante las entrevistas de evaluación del desempeño.

## CAPÍTULO V

### Movilidad funcional y geográfica. Permutas

#### Artículo 14. *Movilidad funcional. Trabajos de distinto Grupo.*

Para la realización de trabajos de superior o inferior Grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo profesional del trabajador por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, se entenderá que existe una vacante correspondiente a las funciones por el trabajador realizadas, pudiendo solicitarse el inicio del proceso para la cobertura de la misma de acuerdo con las reglas de promoción y ascensos previstas en el presente Convenio.

#### Artículo 15. *Estructura organizativa funcional.*

Conservando cada Empresa su autonomía jurídica e independencia empresarial, para que el modelo organizativo permita la realización de actividades en convergencia, podrán existir, a efectos organizativos y funcionales, responsables únicos para las Empresas, con poder de organización y dirección sobre todos los trabajadores de las mismas; todo ello sin perjuicio de la pertenencia de los trabajadores a sus respectivas Empresas a las que seguirán vinculados a todos los efectos.

A tales efectos, en el desarrollo de la prestación de los servicios y a efectos exclusivamente laborales, las empresas podrán hacer un uso indistinto de las bases de datos correspondientes a sus empleados, cuando sea necesario y con sometimiento en cuanto a su utilización a lo establecido en la Ley de Protección de Datos y demás normativa de aplicación.

#### Artículo 16. *Movilidad geográfica. Permutas. Cambios de centro.*

1. En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los cambios de centro de trabajo dentro de una misma Provincia, o en provincias limítrofes cuando no medie una distancia superior a 30 kilómetros entre el centro de origen y el nuevo centro de destino, se podrán producir con un preaviso de 15 días naturales, entendiéndose que en tales casos no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador. En el caso de que se comunique nuevos cambios de centro de trabajo (segundo y sucesivos), a los efectos de la distancia máxima prevista en el presente apartado, se tomará como referencia el primer centro de origen al que estuvo adscrito el trabajador.

3. Los trabajadores/as con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo área, grupo y función, previa aprobación por la empresa, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de los que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En el caso de necesitar personal de nueva contratación para un centro de trabajo se valorará si hay alguna solicitud de cambio de centro de algún trabajador/a ya contratado.

## CAPÍTULO VI

## Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 17. *Jornada.*

I. La jornada máxima anual de trabajo durante la vigencia del convenio será de 1.792 horas de trabajo efectivo al año. La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año siguiente.

La jornada anual pactada, respetando los descansos legal o convencionalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección de lunes a domingo.

En ningún caso, para alcanzar la jornada máxima prevista en el presente artículo, se contabilizarán períodos que no correspondan a prestación efectiva de trabajo.

Las retribuciones fijadas en este convenio colectivo por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual.

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente a lo largo del periodo anual de distribución fijado en el apartado I, y todos los días de la semana, teniendo en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana o periodos del año pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

III. De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá disponer del 12 por ciento de la jornada anual prevista en el presente convenio colectivo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, todo ello de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores.

A los presentes efectos, la disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá bien sin previsión de tal número de horas o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto legalmente.

IV. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente, se actuará conforme a lo previsto en el apartado III del presente artículo, respetando la legalidad vigente.

V. A partir del mes natural siguiente a la firma del presente convenio colectivo, los trabajadores, con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán obligación de prestar servicios más que hasta el 70 por 100 de los domingos o festivos del año, y en todo caso, con un mínimo de domingos o festivos de prestación obligatoria de ocho. A efectos del cálculo del número de domingos y/o festivos, la fracción resultante se elevará al entero.

A partir del 1 de abril de 2020 los trabajadores, con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán obligación de prestar servicios más que hasta del 65 por 100 de los domingos o festivos del año, y en todo caso, con un mínimo de domingos o festivos de prestación obligatoria de ocho.

A efectos del cálculo del número de domingos y/o festivos, la fracción resultante se elevará al entero, computándose el periodo anual, desde el 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente, así como teniendo en cuanto tal periodo, a efectos de planificación del número máximo de domingos y/o festivos.

Se excluyen de tal limitación de trabajo en domingos/festivos aquellos trabajadores que no trabajan más de tres días a la semana de promedio en cómputo anual, siendo uno de ellos los domingos/festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos o festivos.

Asimismo, al personal del Grupo de Mandos, dados los requerimientos específicos exigidos en tales puestos, la exigencia de cobertura en coordinación con otros trabajadores de su misma responsabilidad, y las necesidades específicas de cobertura



de cada centro, les será de aplicación el régimen específico de trabajo en domingos y/o festivos establecido por la empresa.

VI. La empresa, a los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, dispondrá la realización de un máximo de dos inventarios quedando facultada para variar el horario de trabajo, y prolongar la jornada, siendo horas de prestación obligatoria por parte del trabajador, sin perjuicio del respeto de la jornada máxima diaria prevista en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 18. *Descanso semanal.*

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

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Si el descanso semanal viniese disfrutándose de manera distinta a la explicitada en los párrafos anteriores, se mantendrá en los mismos términos.

II. Los trabajadores con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de ocho fines de semana de descanso en el periodo anual de distribución de la jornada, de los cuales, cuatro comprenderán el sábado y el domingo, y los otros cuatro se podrán planificar en viernes y sábado, o bien domingo y lunes, no computando a tales efectos exclusivamente los correspondientes a vacaciones.

#### Artículo 19. *Distribución de la jornada.*

I. Mensualmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador/a, de manera que, con una semana de antelación a la planificación mensual, pueda conocer y controlar la jornada a realizar.

En los horarios se especificará, el nombre del trabajador/a, el turno de trabajo diario en la empresa, la jornada semanal y los tiempos de descanso.

II. En el caso de que el tiempo de trabajo diario sea igual o inferior a cuatro horas la jornada diaria de trabajo deberá prestarse de manera continuada.

La distribución de la jornada deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y reglamentariamente; esto es, jornada diaria máxima de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo y mínima de 4 horas diarias en el caso de trabajadores a jornada completa y de tiempo parcial, así como el descanso de 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente. En jornadas continuadas o partidas, las pausas de descanso no podrán ser superiores a dos horas.

#### Artículo 20. *Verificación y control.*

I. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará en el periodo de distribución y ejecución fijado en el presente convenio colectivo, es decir desde el 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

II. Dentro del año de cómputo, o, en su caso, en los tres meses siguientes (abril a junio) desde la finalización del cómputo anual, las empresas procederán a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 17, mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos. Tal compensación no podrá coincidir con los períodos de mayor actividad del centro de trabajo.

III. Cuando, por cualquier causa, superaran la jornada máxima anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas en las que la obligación de trabajar estuvo

legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado de la seguridad social, las horas de exceso que resultaren transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

IV. Los trabajadores encuadrados en el Grupo de mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el presente convenio colectivo, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

#### Artículo 21. *Vacaciones anuales.*

I. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones dentro del año de distribución de la jornada (del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente). El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

II. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección, publicándose para general conocimiento.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva. A este respecto, queda excluido de los turnos vacacionales el periodo navideño por la especial relevancia en ventas y asistencia de clientes.

III. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente en un máximo de dos períodos, salvo pacto en contrario. Uno de los periodos será distribuido entre los meses de junio a septiembre.

IV. La adscripción a los turnos de vacaciones se realizará por acuerdo de los trabajadores, en caso de no alcanzarse se fija como preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de sección o unidad de trabajo. En los centros que no tengan establecido este sistema de elección de turnos de vacaciones se aplicará el sistema de sorteo para el primer año, en caso de no alcanzarse un acuerdo.

V. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año a que corresponden, el trabajador podrá efectivamente disfrutar del periodo que le corresponda una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, garantizándose en tal caso el efectivo disfrute de las vacaciones sin que pueda sustituirse por compensación económica

#### Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

I. Las horas extraordinarias serán voluntarias. En el caso de realizarse se compensarán necesariamente en tiempo de descanso, con un recargo del 50 por ciento,

debiéndose fijarse tal descanso compensatorio por la Dirección dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

## CAPÍTULO VII

### Régimen retributivo

#### Artículo 23. *Estructura salarial.*

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

#### Artículo 24. *Salario base.*

Se entiende por salario base de Grupo-nivel, el correspondiente a cada trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales-niveles previstos en el presente convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada máxima anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

#### Artículo 25. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

#### Artículo 26. *Complemento veterinarios.*

I. Complemento V.1: El personal encuadrado en el Grupo Profesional 2. Área funcional 3, Nivel III, que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, que desempeñan un puesto de trabajo como veterinario que comporta responsabilidad directa en funciones de organización y realización de las labores clínicas que tengan lugar en la empresa, derivadas de la prestación de servicios clínicos, y que tengan al menos 2 años de antigüedad en la compañía, y hayan realizado un mínimo de 450 horas de promedio anual de trabajo efectivo, percibirán el Complemento V.1 por importe de 800 € anuales, que se abonará en 12 mensualidades.

La realización de las 450 horas de promedio anual deberá efectuarse sin interrupciones superiores a dos meses. En el caso de que existieran interrupciones superiores a dos meses, no se computará el período anterior a la interrupción a los efectos de alcanzar el promedio de 450 horas.

La antigüedad exigida de 2 años para el percibo del complemento, se entenderá considerándose plazos de años y meses completos, contados de fecha a fecha desde el inicio de la relación laboral.

II. Complemento V.2: Especialista. El personal encuadrado en el Grupo Profesional 2. Área funcional 3, Nivel III, que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo como veterinario que comporta responsabilidad directa en funciones de organización y realización de las labores clínicas que tengan lugar en la empresa, derivadas de la prestación de servicios clínicos, y que esté en posesión de una titulación específica en dicha especialidad y que ejerza la misma, percibirá el Complemento V.2. Especialista por importe de 3.000 € anuales, que se abonará en 12 mensualidades.

**Artículo 27. Complemento Practice Manager.**

El personal encuadrado en el área funcional tercera pertenecientes al Grupo Profesional 3. Área Funcional 3. Nivel IV, que, además de realizar las funciones efectivas correspondientes a su grupo, efectúen, cuando así se les encomiende expresamente, sus funciones en más de un centro, percibirán el Complemento Practice Manager por importe de 1.000 € anuales, que se abonará en 12 mensualidades.

**Artículo 28. Nocturnidad.**

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo, incluido el importe correspondiente a vacaciones, del 25% sobre el valor de la hora ordinaria prevista en el artículo 31 de este Convenio.

**Artículo 29. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.**

Son aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc. Estos complementos no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

**Artículo 30. Pagas extraordinarias.**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo se entienden distribuidas en catorce pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades, salvo pacto en contrario.

**Artículo 31. Salario base de Grupo.**

El salario base de Grupo a partir del 1 de enero de 2019 será de:

Grupos	Niveles salariales. Áreas funcionales	Salario base anual 2019 - Euros
Grupo 1. Mandos.	Nivel I. A.F.1. Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.	17.000
	Nivel I. A.F.2. Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.	17.000
	Nivel I. A.F.3. Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.	17.000

Grupos	Niveles salariales. Áreas funcionales	Salario base anual 2019 – Euros
Grupo 2. Técnicos. Gerente	Nivel II. A.F.1. Gerente	14.000
	Nivel II. A.F.2. Especialista Senior.	14.000
	Nivel III. A.F.3. Veterinario.	16.500
Grupo 3. Especialista.	Nivel IV. A.F.1. 2.º Gerente.	13.500
	Nivel IV. A.F.2. Especialista.	13.500
	Nivel IV. A.F.3. Practice Manager.	13.500
Grupo 4. Profesionales.	Nivel V. A.F.1. Vendedor. Mozo Almacén.	12.900
	Nivel V. A.F.2. Administrativo. Recepcionista.	12.900
	Nivel V. A.F.3. ATV. Peluquero.	12.900

El salario base anual establecido, se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 17 del presente Convenio colectivo. Será de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

La determinación de la retribución fijada por unidad de tiempo en razón a la jornada laboral máxima anual establecida en el presente convenio (salario /Hora), se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio, por el número de horas anuales previsto en el artículo 17, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones, sin perjuicio de que en el momento de pago pueda detraerse el importe correspondiente a vacaciones para su abono independiente.

#### Artículo 32. *Salario contratos formativos.*

La retribución para los trabajadores en prácticas será del 75% y 80% del salario base correspondiente al Grupo Profesional que se trate, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

#### Artículo 33. *Incremento salarial fijo.*

El incremento pactado para el año 2019 se ha incorporado a las tablas salariales fijadas en el artículo 31. Salario Base de grupo del presente convenio colectivo, percibiéndose por cada trabajador en proporción a su jornada de trabajo efectiva.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio (2020, 2021, 2022), y con efectos 1 de abril de cada uno de los correspondientes años, los salarios base de grupo se incrementarán en los siguientes porcentajes, percibiéndose por cada trabajador en proporción a su jornada de trabajo efectiva.

Incremento con efectos 1.4.2020	
Grupo 1. Nivel I.	2,00%
Grupo 2. Nivel II.	3,50%
Grupo 2. Nivel III.	2,75%
Grupo 3. Nivel IV.	3,50%
Grupo 4. Nivel V.	4,00%

Incremento con efectos 1.4.2021	
Grupo 1. Nivel I.	2,00%
Grupo 2. Nivel II.	3,00 %
Grupo 2. Nivel III.	2,75 %
Grupo 3. Nivel IV.	3,50 %
Grupo 4. Nivel V.	3,75 %

Incremento con efectos 1.4.2022	
Grupo 1. Nivel I.	2,00%
Grupo 2. Nivel II.	5,00%
Grupo 2. Nivel III.	3,25%
Grupo 3. Nivel IV.	4,00%
Grupo 4. Nivel V.	3,00%

#### Artículo 34. *Anticipos.*

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado. Se establecerá a principio de cada mes 1 fecha mensual de abono de anticipos, debiéndose solicitar por el trabajador con 3 días de antelación a la fecha señalada para su abono.

#### Artículo 35. *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convencionales, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

### CAPÍTULO VIII

#### **Licencias, protección a la vida familiar y excedencias**

#### Artículo 36. *Licencias retribuidas.*

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o religioso, o parejas de hecho, siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma. En el caso de parejas de hecho dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un periodo mínimo de cuatro años desde la anterior licencia.

b) Un día por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando sea coincidente con la jornada del trabajador. En tal caso, si el



matrimonio del pariente exige un desplazamiento al efecto de 200Km, el plazo será de 2 días naturales consecutivos.

c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Un día por asuntos propios, sin que pueda solicitarse en días o periodos de alta actividad comercial (sábados, o periodo de navidad del 15 de diciembre al 15 de enero).

i) Hasta un máximo de 15 horas anuales, para el acompañamiento a consulta médica de parientes de primer grado de consanguinidad, hijos y padres, los trabajadores previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado. Se comprende en tal supuesto, la asistencia médica por facultativo médico, prestada tanto por la sanidad pública, como privada.

j) Hasta un máximo de 15 horas anuales, para la asistencia a consultorio médico del propio trabajador, previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado. Se comprende en tal supuesto, la asistencia médica por facultativo médico, prestada tanto por la sanidad pública, como privada

k) El día del hecho causante, en caso de fallecimiento de animal doméstico, propiedad del trabajador o del cónyuge. En tales casos deberá acreditar la propiedad del animal, así como la cartilla sanitaria del citado animal, y el documento acreditativo del fallecimiento del mismo.

#### Artículo 37. *Excedencia por motivos de atención familiares o personales.*

I. Con motivo de enfermedad de familiares de primer grado por consanguinidad, que requieran especiales y continuas atenciones, se podrá solicitar una excedencia por una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, con un preaviso de un mes, salvo situación de urgencia acreditada.

Para la concesión de esta excedencia, el trabajador tendrá que tener una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, siendo obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar reingreso antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito con un preaviso de 15 días a la fecha de incorporación.

El derecho a una nueva excedencia solo podrá solicitarse una vez transcurrido 3 años desde el disfrute de una anterior.

II. Aquellos trabajadores con antigüedad superior a tres años, podrán solicitar el disfrute de una excedencia con derecho a reincorporación a su puesto de trabajo, por una duración mínima de 3 meses y máxima de un año, debiéndose solicitar con un plazo de preaviso mínimo de 1 mes.

La solicitud de reincorporación se deberá realizar con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de finalización de la excedencia.

El derecho a una nueva excedencia solo podrá solicitarse una vez transcurrido 3 años desde la fecha de disfrute de una anterior.

La excedencia regulada en el presente apartado por motivos personales, podrá ser denegada por la empresa por razones organizativas, considerándose que concurre causa de denegación en el caso de dos solicitudes de trabajadores en el mismo centro. En el caso de solicitud simultánea de varios trabajadores, solo podrá disfrutarse por un trabajador por centro, teniendo a estos efectos prioridad según fecha de solicitud.

Artículo 38. *Protección de la vida familiar.*

I. Riesgo durante el embarazo.—En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato prevista en el artículo 48.4 del ET, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Suspensión contrato por nacimiento de hijo o adopción.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo unirse las vacaciones al periodo de suspensión del contrato, o al sucesivo periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48.6 del ET, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

En el caso de disfrute del permiso a tiempo parcial, y en cualquier caso a partir de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio de conformidad con lo establecido en la normativa legal, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá pactar la adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos legalmente.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

III. Nacimientos prematuros.—En los casos previsto en el artículo 48.4 del ET, de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato.

IV. Lactancia.—Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora de la jornada habitual de trabajo.

Los trabajadores podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 16 días naturales unidos al período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

V. Guarda Legal.—Se reconoce el derecho de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 de este Convenio.

Las reducciones de jornada por guarda legal se regularán de conformidad con la legislación vigente aplicable en el momento de su concesión.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37. 6 y 7 del ET, se concederán las concreciones de horario solicitadas, cuando se concreten en los días y el turno ordinario en que venga prestando servicios el trabajador.

#### Artículo 39. *Excedencias por protección de la vida familiar.*

I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.

III. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I y II de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros doce meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

#### Artículo 40. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

## CAPÍTULO IX

**Condiciones sociales**Artículo 41. *Compensación salarial en los casos de enfermedad o accidente.*

I. En el caso de situación legal de incapacidad temporal (IT), en el que la seguridad social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, el abono del complemento no se extenderá más allá del tiempo durante el que la empresa realice directamente el pago delegado de la prestación económica de la IT, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del salario fijo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria y en el supuesto de bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia, quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, o por tratamientos de diálisis.

b) Hasta el 85 por 100 del salario fijo a lo largo de la primera baja por contingencia común dentro del año de distribución de la jornada fijada en el artículo 17.I del presente convenio, es decir desde el 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

c) Hasta el 80 por 100 del salario fijo a lo largo de la segunda y tercera baja por contingencia común dentro del año natural. dentro del año de distribución de la jornada fijada en el artículo 17.I del presente convenio, es decir desde el 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la administración pública para esos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

III. Los trabajadores desde el primer proceso que se inicie dentro del año de distribución de jornada de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.

No obstante, si en el transcurso del año de distribución de la jornada, no se inicia por el trabajador ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % del salario fijo correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

Artículo 42. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados, presentando los justificantes correspondientes, de conformidad con la política de la empresa. Anualmente se informará a los comités de cada centro de trabajo sobre la política aprobada por la empresa en esta materia.

Cuando en los desplazamientos el trabajador/a utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, que se verá incrementado de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

**Artículo 43. Seguro de accidentes.**

Las empresas formalizarán un Seguro Colectivo de Accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 12.000 euros.

Las empresas entregarán copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de los trabajadores/as.

El trabajador/a podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

En cualquier caso, este abono se realizará dentro del año fiscal de la empresa.

**CAPÍTULO X****Salud laboral****Artículo 44. Salud laboral.**

I. Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Asimismo, se constituirán los órganos de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

II. Dada la importancia que las partes conceden a toda la normativa derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, en especial, al desarrollo de la misma en el seno de la empresa, cuantas cuestiones se deriven de dicha normativa y sean de aplicación general en la compañía serán tratadas en el seno del comité intercentros en su calidad de órgano superior de consulta, negociación y concertación, bien constituido de forma plenaria, bien en una comisión delegada del mismo. A estos efectos, aquellas cuestiones que exijan un tratamiento especializado y diferenciado se tratarán en comisión delegada con la asistencia y participación de los miembros y técnicos que las partes acuerden para cada caso, y cuyo resultado se presentará al comité para su aprobación definitiva.

III. Las empresas entregarán los equipos de protección individual (EPI), en caso de ser necesario para la ejecución del trabajo a realizar, según lo establecido en la legislación vigente en materia de Riesgos Laborales.

**Artículo 45. Formación para Seguridad y Salud.**

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

## CAPÍTULO XI

**Régimen disciplinario**Artículo 46. *Faltas y Sanciones.*

I. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de un trabajador al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación al trabajador de la decisión sancionadora.

Artículo 47. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
6. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
7. Incumplir la prohibición de comer en presencia de clientes, o en zonas del centro abiertas al público.

Artículo 48. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o incumplimiento de los procedimientos establecidos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. El incumplimiento de los procedimientos establecidos, especialmente en materia de registro de vacaciones, procedimientos de cajas, dados los perjuicios que ocasionan en la organización de la tienda y a nivel económico.
4. Proporcionar información falsa a la Dirección de la Empresa o a los superiores en relación con las funciones, el servicio y material de la empresa.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.



6. Tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a éste.
8. Tolerar a los trabajadores/as subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
9. La no presentación de los partes de baja y sucesivos de confirmación en los plazos establecidos para ello.
10. La publicación o difusión de comentarios vejatorios o contrarios a la dignidad de las personas o derechos fundamentales, o que perjudiquen el buen nombre o imagen de la/s empresa/s, en medios o redes sociales, cuando se identifiquen como empleados de las empresas o utilizando el nombre de la/s sociedad/es. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
11. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día en un mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, así como datos de carácter personal de clientes y/o trabajadores.
8. La competencia desleal, sin expresa autorización de la empresa.
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 jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
11. La condena por delito relativos a la protección de la flora, fauna y animales domésticos, aunque fueran cometidos fuera de las dependencias de la empresa.
12. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
14. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

15. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.

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

18. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

19. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

20. 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.

#### Artículo 50. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

#### Artículo 51. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 52. *Prescripción.*

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

## CAPÍTULO XII

### Igualdad de oportunidades y no discriminación

#### Artículo 53. *Principios generales.*

A) Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra condición personal o social.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, la promoción

profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor, de conformidad con la normativa legal de aplicación.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les 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 Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso y desigualdades, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y desigualdad, y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

B) Se adquiere el compromiso por las partes firmantes de proceder a la constitución de una comisión negociadora encargada de la negociación de un Plan de Igualdad en el plazo de los seis meses siguientes a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo de afectación a todos los trabajadores a los que resulta de aplicación la presente norma colectiva, cuyo diagnóstico y contenido se ajustará a las previsiones legales establecidas.

#### Artículo 54. *Protección de las víctimas de violencia de género.*

I. Se entiende por violencia de género, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

II. Conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

III. Cuando la víctima sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en dicha Ley Orgánica, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

IV. En el caso de que la víctima se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo Grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de hasta seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

V. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este

caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

VI. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, siendo considerada en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes

VII. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

## CAPÍTULO XIII

### Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirla o perjudicarla a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 55. *Facultades, Derechos y Garantías Sindicales.*

I. Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores/as (R.L.T) y sindicales en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

II. Los delegados y delegadas de personal, los integrantes de los comités y los delegados y delegadas sindicales que reúnan los requisitos del art. 10 LOLS cuyas retribuciones estén fijadas en todo o en parte por incentivos, primas, etc., percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados en el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencias significativas de las horas sindicales.

III. Sistema de acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas sindicales a nivel del conjunto de la empresa.

A tal efecto, los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores de su Sindicato.

La notificación de la cesión de horas y su acumulación en otros representantes, que se hará con carácter mensual, deberá realizarse por el Sindicato a nivel estatal por escrito a la Dirección de la empresa con antelación de quince días al inicio de cada mes, siendo de obligada observancia el preaviso establecido.

Artículo 56. *Comité Intercentros.*

I. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituirá un comité intercentros, 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, deban ser tratados con carácter general.

II. En ese ámbito de afectación, asume las competencias, entre otras, de los artículos 64, 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

III. El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de siete, sus integrantes serán designados de entre componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de las empresas.

Para la distribución de los puestos entre los sindicatos, seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.º2. b) del Estatuto de los Trabajadores sustituyéndose el término lista por el de sindicato y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

IV. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Todos los gastos derivados de las reuniones del Comité Intercentros correrán a cargo de cada una las empresas, es decir, los días de la reunión, así como el día anterior para su preparación.

## CAPÍTULO XIV

### Comisión Paritaria y procedimientos voluntarios de solución de conflictos

#### Artículo 57. *Comisión Paritaria.*

I. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes de los trabajadores firmantes del Convenio colectivo, y, por otra parte, la representación de la dirección de la empresa.

II. Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

III. Funciones.—Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta comisión
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están

legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.

6. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Mixta del Convenio Colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia.

Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

#### Artículo 58. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

I. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) y al reglamento que lo desarrolla.

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

#### Disposición transitoria primera. *Reordenación salarial.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

La reordenación salarial de las nóminas de los empleados se realizará en el plazo máximo de tres meses siguientes a la firma del presente convenio colectivo, y con efectos 1 de enero de 2019.

1.º A tales efectos, en primer lugar, se procederá a tomar el importe total anual que, por todos los conceptos salariales, y en su caso extra salariales viniera percibiendo el trabajador hasta tal fecha, incluyéndose a tales efectos, entre otros que pudiera venir percibiendo el trabajador, los siguientes conceptos: salario base, complemento personal de salario base, complemento masqueté, y el plus de transporte en caso de que hubiera.



2.º Una vez anualizado el importe total que viniera percibiendo el trabajador se procederá a ir detrayendo las cuantías correspondientes a los conceptos salariales fijados en el presente convenio colectivo, procediéndose a reestructurar la nómina en los siguientes conceptos salariales:

2.1 Salario Base de Grupo-Nivel: Será el establecido en el artículo 31 de este Convenio colectivo (SBG).

2.2 Complementos artículo 26 y 27 del presente Convenio Colectivo. Con efectos 1 de enero de 2019, y en su caso desde la fecha posterior en que en su caso el trabajador reuniera los requisitos establecidos en el presente convenio colectivo, el trabajador percibirá los citados complementos. A tales efectos se detraerá del total de remuneraciones del trabajador los importes correspondientes hasta alcanzar tales complementos, de conformidad con los artículos 26 y 27 del presente convenio colectivo.

2.3 Una vez reestructurada la nómina en los anteriores conceptos, en el caso de existir diferencias, tales importes se desglosarán en los siguientes conceptos salariales, de acuerdo a su origen anterior a fecha 1 de enero de 2019:

– Complemento «K». Se integrará por las diferencias salariales que resulten una vez reestructurada la nómina conforme a las anteriores reglas, que en su origen correspondieran a los conceptos de salario base y complemento personal de salario base. El complemento K, dado su origen, será compensable y absorbible con los incrementos futuros que se pacten en concepto de salario base de grupo-nivel.

– Mejora «K». Se integrará por las diferencias salariales que resulten una vez reestructurada la nómina conforme a las anteriores reglas, que en su origen correspondieran a cualquier otro concepto no integrado en el Complemento «K», estableciéndose su carácter compensable y absorbible, tales como entre otros, complemento masquepet, gratificaciones, mejoras voluntarias, etc.

Disposición transitoria segunda. *Reclasificación profesional.*

Tabla de equivalencias entre funciones categorías profesionales-puestos de origen y nuevos grupos profesionales-niveles salariales.

Convenio Colectivo Grupo		Antiguo sistema de clasificación profesional	
Grupo 1. Mandos.	Nivel I. A.F.1.	Grupo I.	Coordinador.
	Nivel I. A.F.2.		Supervisor de zona.
	Nivel I. A.F.3.		Responsable. Director.
Grupo 2. Técnicos. Gerentes.	Nivel II. A.F.1.	Grupo I.	Gerente.
	Nivel II. A.F.2.		Especialista Senior.
	Nivel III. A.F.3.		Veterinario.
Grupo 3. Especialista.	Nivel IV. A.F.1.	Grupo II.	2.º Gerente.
	Nivel IV. A.F.2.		Especialista.
	Nivel IV. A.F.3.		Practice Manager.
Grupo 4. Profesionales.	Nivel V. A.F.1.	Grupo II.	Vendedor. Mozo Almacén.
	Nivel V. A.F.2.		Administrativo. Recepcionista.
	Nivel V. A.F.3.		ATV. Peluquero.

La comisión mixta del presente Convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada en la aplicación del sistema de clasificación profesional pactado en el presente convenio colectivo.

## Disposición transitoria tercera.

La regulación de lo dispuesto en el artículo 41 del presente convenio, entrara en vigor a partir del mes natural siguiente a la firma del presente convenio. A tales efectos, se entenderá como periodo para computar las bajas y los complementos a percibir, desde el mes natural siguiente a la firma del presente convenio colectivo, y hasta el 31 de marzo de 2020.

A partir del 1 de abril de 2020, se computará conforme al periodo de distribución de la jornada, es decir del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

## Disposición transitoria cuarta.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 17. V, para el año 2019, el cálculo del número máximo de domingos y/o festivos se realizará computándose el porcentaje previsto para el citado año, sobre el total de domingos y /o festivos en el año, de conformidad con la previsión convencional, dividiéndose el resultado entre los doce meses, y multiplicándose por el número de meses completos que resten desde la firma del presente convenio colectivo hasta el 31 de marzo de 2020.

De acuerdo a lo señalado, los trabajadores, con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, sólo tendrán obligación de prestar los domingos y/o festivos que resulten conforme a lo dispuesto en las reglas anteriores.

## Disposición adicional primera.

Los derechos u obligaciones previstos en el presente convenio colectivo que se fijen en referencia anual, se computarán desde el 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente, con excepción del primer año de vigencia del presente convenio colectivo que será de forma proporcional desde el mes natural siguiente a la fecha de firma del presente convenio hasta el 31 de marzo de 2020.

## Disposición adicional segunda.

Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Procedimiento de Acoso Laboral Código: PRL0711. Revisión: 2 de fecha 20 de noviembre de 2017

## Disposición adicional tercera.

Se acuerda que en las reuniones del Comité intercentros se informe a los representantes de los supuestos de cambio de centro que se hayan comunicado en el semestre anterior a los trabajadores, al amparo de lo dispuesto en el artículo 16.2 del presente convenio colectivo

## Disposición final.

El presente Convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en las Empresas.

## Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados todos los preceptos del anterior convenio colectivo, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente Convenio.