

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23513 *Resolución de 7 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Anjana Investments, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Anjana Investments, SL (código de convenio: 90104442012023), que fue suscrito con fecha 31 de agosto de 2023, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales UGT-FICA, Confederación Sindical Independiente Fetico y Valorian, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante Acta de la Comisión negociadora de 2 de noviembre de 2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 7 de noviembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

Convenio colectivo de la empresa Anjana Investments, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa Anjana Investments, SL, y de otra por las organizaciones sindicales Confederación Sindical Independiente Fetico, Valorian y UGT-FICA, en representación del colectivo laboral afectado, reconociéndose mutuamente legitimidad y capacidad para este acto.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

El convenio afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa Anjana Investments, SL, que prestan servicios en la misma o sean contratados durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas en los artículo 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Anjana Investments, SL, existentes en la actualidad o que se puedan crear o adquirir en el futuro, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2027, con las salvedades y efectos específicos que se puedan establecer para materias determinadas en el presente convenio. Los efectos económicos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga otra cosa en el presente convenio.

Artículo 5. *Denuncia y revisión del convenio.*

Con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo convenio colectivo que se pretenda negociar. Una vez denunciado seguirán vigentes todas las cláusulas del convenio. En el caso de que no se realizase la denuncia en el plazo indicado, el convenio quedará prorrogado año a año hasta su denuncia.

Si transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se llegue a un acuerdo sobre el nuevo convenio, este mantendrá la vigencia de la totalidad de sus cláusulas, prorrogándose el mismo año a año hasta que se acuerde un nuevo texto convencional.

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

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

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.

Sin perjuicio de la aplicación general de las reglas legales y previsiones contractuales sobre compensación y absorción de las condiciones de trabajo globalmente consideradas, operará la compensación y absorción en los casos en que la retribución abonada en virtud del presente convenio colectivo, en su conjunto y cómputo anual, sea más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en el convenio colectivo del sector. Dichas condiciones retributivas serán absorbibles, hasta donde alcancen en conjunto y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de los convenios colectivos del Sector salvo en ningún caso los que tengan su origen en complementos de antigüedad.

Artículo 7. *Coordinación normativa.*

Las partes firmantes del presente convenio, como sujetos legitimados en su ámbito de negociación, declaran la prioridad aplicativa de las condiciones pactadas en el presente convenio respecto a cualesquiera otras contenidas en el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes, vigente en cada momento, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Normas generales.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y personas trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos de mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en esta materia.

La empresa deberá consultar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y salud de la misma, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Artículo 9. *Principios de organización.*

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo en las empresas y/o sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto.

Por sistema de organización científica y racional hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de trabajadores y trabajadoras a los puestos de trabajo según aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Análisis de rendimientos correctos de la ejecución. Una vez que se determine el sistema de análisis de control de rendimientos personal, la persona trabajadora deberá

aceptarlo preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras o alguna otra modificación de las condiciones de aquel.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá efectuar traslados de los trabajadores y trabajadoras en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Con anterioridad al traslado se procederá a un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho período no podrá exceder de quince días naturales.

La persona trabajadora afectada por el traslado podrá optar por la no aceptación y consiguiente extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En todo caso, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En caso de traslado definitivo de un trabajador o trabajadora, el cual deberá tener una duración mínima de un año salvo pacto entre la empresa y la persona trabajadora, a un lugar distinto de su residencia y que no hubiese sido solicitado por este, la empresa habrá de abonarle los gastos de viaje propios y de los familiares a su cargo, así como los de traslado de muebles y enseres.

Además, la empresa abonará al trabajador o trabajadora afectado, en concepto de compensación, el importe correspondiente a dos meses de retribución salarial completa. Si el traslado fuese a petición del trabajador o trabajadora no tendrá derecho a compensación alguna.

En el caso de que un trabajador o trabajadora fallezca o quede imposibilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia.

La empresa podrá efectuar desplazamientos de los trabajadores y trabajadoras a otro centro de trabajo dentro de la misma Provincia por causas organizativas.

En los casos en que un desplazamiento, no solicitado por el trabajador o trabajadora, dentro de la misma Provincia sea definitivo, y la distancia entre el centro de salida y el de destino supere los 16 km, la empresa, a su elección, abonará el valor del abono transporte, el valor del título transporte correspondiente o la cantidad de kilometraje por la diferencia a 0.31 euros/Km.

CAPÍTULO III

Sistemas y métodos de trabajo

Artículo 12. *Definiciones.*

Rendimiento mínimo exigible. Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad mínima exigible o normalizada por una persona trabajadora en un periodo determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Rendimiento óptimo. Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta por una persona trabajadora en un periodo designado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Con independencia de tales definiciones, se entenderá por rendimiento normal, cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el que sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales se viniere teniendo de modo habitual y ordinario durante los seis meses anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento mínimo exigible o normalizado.

Artículo 13. *Sistemas en vigor.*

La empresa podrá modificar los sistemas, métodos y tiempos de trabajo empleados, así como las curvas de primas e incentivos y los procedimientos de control, contabilización y liquidación, actualizando el rendimiento mínimo exigible en cada centro y las cantidades que corresponden percibir a los trabajadores y trabajadoras entre el citado rendimiento mínimo exigible y el óptimo.

Como consecuencia de las modificaciones anteriores y de los cambios que puedan introducirse en las instalaciones, mecanización y modernización en general de la industria o adaptación a las necesidades del mercado o entorno, el personal podrá ser trasladado cuando se estime oportuno dentro de la misma Provincia y dejando a salvo lo dispuesto en las normas reglamentarias sobre esta materia.

En el caso de que dichas modificaciones resultaran sustanciales se seguirán los procedimientos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Contratación, periodo de prueba y extinción de la relación laboral

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Artículo 14. *Contratación.*

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo.

A) Contratación y empleo: Se fijan como criterios rectores en materia de contratación, y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el convenio colectivo, los siguientes:

a) La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos de duración determinada en contratos fijos.

b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales de duración determinada.

c) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación de duración determinada.

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

1. Las personas trabajadoras a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, si bien los económicamente evaluables se abonarán a prorrata de su jornada, 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.

2. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo que deseen la novación de su contrato de trabajo 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.

3. Los contratos de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido objeto del contrato.

A la finalización del contrato le serán de aplicación los preavisos e indemnizaciones contenidos en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Contrato por circunstancias de la producción: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, diferenciándose:

1. Aquellos casos en los que el contrato por circunstancias de la producción tenga como causa un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y el supuesto de oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siendo de aplicación las previsiones legales establecidas en el convenio colectivo sectorial de referencia de Grandes almacenes en vigor o aquel otro que lo sustituya.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Para estos supuestos, en cuanto a la duración máxima de este contrato se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial de referencia de Grandes Almacenes en vigor o aquel otro que lo sustituya. En caso de que se concierte por un plazo inferior a la máxima legal o convencional, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Y aquellos otros casos en los que el contrato por circunstancias de la producción traiga como causa la atención de situaciones ocasionales, previsibles y con una duración reducida y delimitada.

En estos casos, la empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días al año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada centro de trabajo, la empresa en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación de las personas trabajadoras la previsión anual de uso de estos contratos.

D) Contrato de sustitución: Para sustituir a personas trabajadoras 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 sustitución de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998 o norma que lo sustituya.

E) Contrato fijo discontinuo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores con las previsiones establecidas en el convenio colectivo sectorial de referencia de Grandes Almacenes en vigor o aquel otro que lo sustituya y a lo acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en fecha 27 de octubre de 2022 y vigencia indefinida cuyo contenido se reproduce en anexo I del presente convenio.

1. Serán personas trabajadoras fijas discontinuas las que formalicen este tipo de contrato, cuyo objeto será la prestación de servicios de carácter intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. Los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se establecerán según lo acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en fecha 27 de octubre de 2022 y vigencia indefinida.

3. Será de aplicación la posibilidad de contratación de personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo parcial de acuerdo a la previsión recogida en el convenio colectivo sectorial de referencia de Grandes Almacenes en vigor o aquel otro que lo sustituya.

Artículo 15. *Periodo de prueba.*

1. Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo y cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos de Coordinadores, Técnicos y Mandos: doce meses.

Grupos de Profesionales y Grupo de Personal base: seis meses.

El periodo de prueba será de trabajo efectivo, descontándose las situaciones de incapacidad temporal, o cualquier otra que suponga la no prestación de servicios.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

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

Artículo 16. *Jubilación.*

En este apartado se estará a las disposiciones vigentes en cada momento.

Jubilación voluntaria anticipada. En los supuestos de los trabajadores y trabajadoras que, reuniendo los requisitos de acceso a la jubilación conforme a la legislación vigente en cada momento, decidan jubilarse de manera voluntaria y total y así lo comuniquen a la empresa con una antelación mínima de cuatro meses, se establece una gratificación adicional a las prestaciones de la Seguridad Social consistente en un máximo de cuatro

mensualidades de su retribución fija por cualquier concepto prorrateadas las pagas extras con las siguientes limitaciones:

Las personas trabajadoras deberán tener en la empresa una antigüedad mínima de seis años de servicio excluyendo los periodos de baja.

Por cada año, hasta un máximo de cuatro, que anticipen la jubilación se le abonará una mensualidad.

La suma de la gratificación no podrá exceder del porcentaje de reducción de la prestación que aplique la Seguridad Social a las personas trabajadoras en el supuesto de acceder a la jubilación anticipada.

Artículo 17. *Extinción del contrato.*

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causa de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto: Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o varias causas comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquel.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquel.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de éstos vincule a la empresa.

Artículo 18. *Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora.*

El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes en el caso de los trabajadores incluidos en el Grupo Técnicos y Coordinadores y quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual, el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO V

Grupos profesionales, promoción profesional

Artículo 19. *Grupos profesionales.*

I. Criterios Generales. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades de la empresa, facilitando una mejor interpretación para todo el personal en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes áreas profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades que realice mayoritariamente. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada área funcional la realización

de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en áreas inferiores.

II. Sistema de clasificación. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada trabajador o trabajadora a un determinado grupo profesional y área funcional son los siguientes:

Conocimientos: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas, y funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de su gestión.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación y las características del colectivo que tiene a su cargo.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los anteriores factores enumerados en el puesto de trabajo encomendado.

III. Definición de los Grupo profesionales.

Grupo I: Personal base. Se refiere a los trabajadores y trabajadoras que se incorporan a la empresa, para realizar las tareas propias de la actividad, siguiendo un método de trabajo preciso y muy estructurado.

Formación teórica básica equivalente, como mínimo a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar.

Realizan su trabajo con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose sólo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto.

En este grupo profesional quedarían encuadrados dentro de este grupo profesional todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes, o todos aquellos puestos de trabajo, que con este perfil, pudieran crearse.

Auxiliar Administrativo.

Peón de taller.

Ayudante/a Dependiente/a.

Mozo/a.

Telefonista/Recepcionista.

Grupo II: Profesionales. Comprende aquellas personas trabajadoras que se dedican a la realización de todas aquellas tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo preciso, siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos. Se requieren conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, responsabilizándose de su trabajo y pudiendo requerir esfuerzo físico.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas, y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Deberán guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieran una formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a ESO 2.º Ciclo, FP de grado medio o similar.

Oficial (Mecánico/a, Administrativo/a)
Dependiente/a Mayor.
Especialista.

Grupo II. Nivel I: Profesionales de primera. Incluye a los oficiales mecánicos que realizan habitualmente trabajos de instalación y/o reparación de distribuciones, embragues u otros de complejidad equivalente y/o superior (mecánica pesada) en los tiempos estipulados según los estándares de la industria, con plena autonomía en su ejecución y sin necesidad de supervisión.

Profesional mecánico de primera.

Grupo III: Coordinadores/as. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un ámbito o área de actuación inferior a la globalidad de la empresa.

La persona trabajadora ha de decidir autónomamente acerca los métodos dentro de los objetivos generales fijados por la empresa, con supervisión de la validez del resultado final de. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar las directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. Dirige un equipo de trabajadores y trabajadoras, y es responsabilidad suya la formación y desarrollo profesional, asesorándoles y solucionando los problemas que se le planteen. Tiene acceso y utiliza información privilegiada, que deberá guardar con total confidencialidad.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Jefe/a de tienda.
Jefe/a de taller.
Jefe/a de Sucursal.
Jefe/a de Sección.
Jefe/a de Organización.

Grupo IV: Técnicos/técnicas. Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos. Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. La persona trabajadora 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 este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Técnico/a.
Jefe/a Dpto.
Supervisor/a.

Grupo V: Mandos. Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de

la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la empresa. Funciones que suponen la realización de las tareas de más alta complejidad, tomando decisiones y con un grado máximo de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Desempeñan altos puestos directivos.

Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado superior o doctorado.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo, que, con este perfil, pudieran crearse.

Director/a de Departamento.

Director/a general.

Ámbito de aplicación. El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal de Anjana Investments, SL.

IV. Promoción profesional. El personal base que, contando a partir de la firma del presente convenio, desempeñe tres años de trabajo efectivo en esa categoría, tendrá derecho a solicitar una evaluación de sus capacidades y conocimientos para, en caso de superarla, promocionar al Grupo de Profesionales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente convenio. Esta evaluación, que deberá ser objetiva, se concretará antes del 31 de diciembre de 2023 por la Comisión Paritaria.

Para el resto de grupos profesionales, cuando como consecuencia de la promoción profesional la persona trabajadora sea ascendida y pase realizar nuevas y/o diferentes funciones de las que venía realizando, correspondientes a un grupo profesional superior, el trabajador o trabajadora quedará sometido a un período de prueba en su nuevo puesto de seis meses. Si como consecuencia de lo anterior, la persona trabajadora no superase ese período de prueba, ésta volverá en las mismas condiciones que tuviese con anterioridad al cambio de puesto a su grupo profesional de origen.

Si como consecuencia de la referida promoción profesional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora será encuadrado/a de forma automática en dicho grupo profesional.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. Jornada.

La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual, a partir del 1 de julio de 2023, será de 1770 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo 22.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo promedio en cómputo anual.

Para las personas trabajadoras de los centros de trabajo susceptibles de ampliación del horario de apertura comercial en el periodo estival, se podrá distribuir la jornada ordinaria hasta 42,5 horas semanales durante los meses de julio, agosto, diciembre y dos semanas previas a Semana Santa, en cuyo caso se podrá distribuir de forma irregular hasta un 10% en cómputo anual la jornada en los restantes meses hasta alcanzar la jornada anual.

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

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos, considerándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo.

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

2. Descanso semanal.

El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma rotativa, en base al calendario de distribución individual de jornada.

El descanso del medio día semanal podrá por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa separarse del día completo, de esta manera se podrá disfrutar en otro día de la semana. Se procurará en la medida de lo posible que los descansos y libranzas se realicen en los días de menor afluencia de clientes, debiéndose garantizar siempre que al menos un 33 % de la plantilla esté disponible para prestar el servicio.

Las personas trabajadoras de los centros susceptibles de cierre comercial por la tarde los días 24 y 31 de diciembre de cada año, realizarán una jornada laboral de 6 horas, trabajando dichos días la mitad de la plantilla del centro.

Artículo 21. *Calendario Laboral.*

Durante el primer mes del año natural, la empresa junto a los representantes de las personas trabajadoras elaborarán el calendario laboral general de cada Centro, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras previamente a su exposición en el tablón de anuncios.

Así mismo la empresa dará traslado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras antes de la finalización de cada año, el reparto de horas mensuales correspondiente al año siguiente.

Artículo 22. *Cuadros horarios y turnos de trabajo.*

La jornada de trabajo será de lunes a domingo dentro del horario de funcionamiento de cada centro (por regla general apertura de doce horas continuadas), respetando en todo caso la legislación autonómica vigente en la materia.

En los centros con cierre al medio día, la norma general será el turno partido.

En los centros con horario ininterrumpido se combinarán de forma rotativa turnos partidos con turnos continuos siendo estos últimos desde la apertura hasta la mitad del horario comercial o desde la mitad del horario comercial hasta el cierre. En estos centros se establece un descanso de comida de dos horas salvo en los meses de verano, diciembre y las dos semanas anteriores a Semana Santa que se podrá ampliar a tres horas.

Para estos centros con horario ininterrumpido se podrán realizar turnos continuados como máximo hasta un 35 % del personal en cada uno de los centros. Adicionalmente, siempre que se cumplan simultáneamente los dos supuestos de que en el centro el personal polivalente tienda-taller sea igual o superior a un 50 % y de que el centro tenga cinco o más personas trabajadoras efectivos trabajando a tiempo completo (no cuentan vacaciones, bajas...) se garantiza al menos un 50 % de jornadas continuas. Quedan excluidos de este acuerdo los centros de trabajo que tengan personas trabajadoras con reducción de jornada, si bien la empresa intentará siempre que sea posible que las personas trabajadoras de los mismos se puedan beneficiar de la jornada continuada.

La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma que no podrá superar el 10 % a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

En cada centro se planificarán los cuadros horarios, de acuerdo a la jornada de trabajo especificada en el punto primero del artículo 20, con especificación de los

distintos turnos y horas de entrada y salida, publicándose en el tablón de anuncios los días 25 de cada mes la adjudicación individual a cada persona trabajadora de sus turnos, horas de entrada y salida y tiempos de descanso a efectuar durante el mes siguiente.

Efectuada la planificación de la jornada, la empresa la podrán variar para atender imprevistos como ausencias no previstas de personas trabajadoras para su sustitución. La comunicación del cambio se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo, respetándose el preaviso que establezca la legalidad vigente, y se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras. La suma de estas horas y las contempladas en el punto anterior no podrán exceder anualmente del porcentaje contenido en el artículo 34.2 del ET

En cada centro, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se podrá acordar unos horarios distintos, respetando lo anteriormente previsto en materia de tiempos de descanso.

En la división del turno en dos fracciones, ninguna de estas fracciones podrá ser menor de dos horas.

Artículo 23. *Actividad comercial en domingos y festivos.*

A partir del año 2024 las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en domingos o festivos, en centros o establecimientos abiertos al público más allá de 22 domingos o festivo en zonas de apertura generalizada. Para el año 2023 serán 23 domingos o festivos.

En casos de apertura al público no generalizada en domingos y festivos se aplicará la siguiente regulación:

Hasta quince (inclusive) días de actividad en domingos o festivos al año de apertura al público, estas personas trabajadoras no tendrán obligación de trabajar más que el 50 % de los domingos o festivos que en el año la empresa decida abrir al público el centro o establecimiento en cuestión.

De dieciséis a veinticinco aperturas al año, el porcentaje será del 40 % de domingos y/o festivos a trabajar. En 2023 el 45 %.

Por encima de veinticinco días de aperturas al año, el porcentaje será del 30 % con un mínimo de 10 domingos y/o festivos a trabajar. En 2023 el 34 % con un mínimo de 12.

A efectos del cálculo del número de domingos o festivos con obligación a prestar servicios en todo caso la fracción resultante se elevará al entero.

Artículo 24. *Inventarios.*

La empresa efectuará dos inventarios generales anuales, además de los inventarios rotativos semanales, con el fin de tener un control efectivo del *stock* existente en los centros. Las personas trabajadoras tienen el deber de asistir a los mismos, al ser éstos obligatorios por imperativo legal, contabilizándose las horas realizadas dentro del cómputo de la jornada anual. Con anterioridad a la realización de cada inventario general, la empresa determinará qué personas trabajadoras realizarán el mismo en cada centro.

Corresponderá un día de libranza por la realización de cada inventario general a cada una de las personas trabajadoras que hayan completado el mismo. Esta libranza se disfrutará en un día acordado entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo dicho acuerdo tomar como base cuatro días elegidos por la persona trabajadora a disfrutar en un plazo de quince días a contar desde tres días después a la realización del inventario.

Quedan exentos de tal obligación los trabajadores y trabajadoras que en ese momento se encuentren disfrutando del derecho de reducción de jornada por razones de guarda legal.

Artículo 25. *Verificación y control.*

El control y verificación de la ejecución efectiva de la jornada anual pactada se realizará, con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual, es decir como máximo el 31 de marzo.

La empresa garantizará el registro diario de jornada de cada persona trabajadora, conforme a la legislación vigente, con un sistema de registro adaptado a las características de la empresa, que incluye la hora concreta de inicio y fin de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La empresa conservará los registros de las personas trabajadoras durante cuatro años y permanecerán a disposición de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, cada persona trabajadora también podrá tener acceso exclusivo a sus datos de registro.

Artículo 26. *Vacaciones anuales.*

1. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido de treinta y un días naturales.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

2. Toda vez, que los meses de mayor venta y afluencia de clientes son junio, julio, agosto, diciembre, la semana previa a la Semana Santa y los días laborales de Semana Santa, con el fin de adecuar la plantilla a las necesidades de venta de la empresa, se evitarán salidas masivas en dichos periodos.

Las vacaciones estivales se considerarán dentro del periodo comprendido entre el 3 de junio y el 30 de septiembre.

En estos periodos será obligatoria la presencia de un mando del Centro, que, en su caso, podrá ser sustituido por un trabajador o trabajadora cualificado/a para realizar las funciones propias de dicha categoría, y ello previa autorización de la empresa.

3. Los trabajadores y trabajadoras con derecho a treinta y un días de vacaciones disfrutaran entre el 3 de junio y el 30 septiembre de quince días naturales ininterrumpidos de su periodo vacacional, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

- a) Que no suponga la salida de más del 10 % del personal de cada centro.
- b) Que ello no suponga que haya que contratar refuerzos extraordinarios.
- c) Que queden los efectivos suficientes para mantener asegurado el buen funcionamiento del centro.
- d) Los cuadros de vacaciones de los centros deberán estar planificados y visados por los distintos departamentos antes del 31 de marzo de cada año. Para ello se proporcionará la plantilla a las personas trabajadoras antes de fin de febrero para que puedan planificarse las mismas.

Las partes acuerdan expresamente que estos porcentajes podrán ser modificados incluso hasta en un máximo del 20 % del personal del centro en los siguientes periodos dentro de la época estival, con el fin de garantizar que todo el personal de los centros pueda disfrutar de sus vacaciones en dicho periodo:

Del 3 de junio al 2 de julio

Del 17 de agosto al 30 de septiembre

Sin embargo los porcentajes indicados en el punto 3.a) no podrán ser modificados en el periodo comprendido entre el 3 de julio y el 16 de agosto.

Ejemplo:

Cálculo del 10 % para un centro de ocho trabajadores y trabajadoras:

- a) Total días naturales a disfrutar por la plantilla entre junio y septiembre: 8 personas trabajadoras \times 15 días naturales = 120 días.
- b) A disfrutar entre julio y agosto: El 10 % de 8 = 0,8; $0,8 \times 30$ días naturales de vacaciones = 24 días por mes; 24×2 meses (julio y agosto) = 48 días.
- c) A disfrutar en junio y septiembre el resto de los días naturales de vacaciones: 120 días – 48 días disfrutados en julio y agosto = 72 días naturales.

4. El resto de las vacaciones se disfrutarán, fuera del anterior periodo, por semanas completas y de acuerdo entre el Jefe/a de centro, la empresa y la persona trabajadora. Los dos días naturales restantes del periodo no estival de las vacaciones anuales podrán disfrutarse en días cualificados que se establecerán en la Comisión Paritaria del Convenio, siempre y cuando no coincidan dos personas trabajadoras de vacaciones o libranza ese día y se garantice el funcionamiento normal del centro.

5. Los turnos de vacaciones, relativos a los periodos especificados en el apartado 3 del presente artículo, serán establecidos por la dirección de la empresa para asegurar de este modo que queden cubiertas las necesidades de los centros para el desarrollo de su actividad.

6. Se establece como principio y preferencia básica para el derecho de opción de los trabajadores y trabajadoras a un determinado turno o día cualificado de vacaciones la antigüedad en el centro, si bien quien tuvo preferencia sobre otro trabajador o trabajadora en la elección de turno un año, pierda esa primacía de opción para los años sucesivos hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros o compañeras de centro.

7. En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, 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 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión.

Así mismo los trabajadores y trabajadoras podrán acumular sus vacaciones con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, por causas distintas a las expuestas en el punto anterior, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

9. Los trabajadores y trabajadoras tendrán la obligación de solicitar las vacaciones por escrito a su Jefe de Centro quien tramitará las solicitudes con el Dpto. de Recursos Humanos, no considerándose autorizadas hasta la cumplimentación de dicho trámite.

10. Se abonará el importe de 325 euros a aquellas personas trabajadoras que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de vacaciones en el periodo estival. Este importe de bolsa de vacaciones será proporcional a los días devengados de vacaciones correspondientes al periodo estival.

En el caso de que algún trabajador o trabajadora no disfrute de ningún día de vacaciones en el periodo comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre del año en curso y haya prestado servicios efectivamente durante la totalidad de dichos días, la empresa establece una compensación económica de 175 euros. Esta compensación no se aplicará si correspondiese la del párrafo anterior.

La bolsa de vacaciones se abonará en la nómina del mes de septiembre.

11. El derecho al percibo de la compensación económica establecida en el punto 10.º no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo en consecuencia derecho al mismo tanto las personas trabajadoras fijas como las temporales en las que coincidan las circunstancias a que se refiere este artículo, si bien se considera como condición indispensable para poder tener derecho a disfrutar vacaciones entre los meses de junio a septiembre el que durante esos meses esté el contrato de trabajo vivo y en activo, ya que, en otro caso, carecería de sentido el precepto, excluyéndose del cobro de la compensación económica a aquellas personas trabajadoras contratadas en ese período mediante un contrato de duración determinada o fijo discontinuo para sustituir a personas trabajadoras que disfruten de los días previstos en los períodos señalados.

12. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al que corresponden. Únicamente en los casos en que por motivos justificados y excepcionales, la persona trabajadora no haya podido disfrutar de sus vacaciones dentro del mismo, por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrán disfrutar dichas vacaciones dentro del primer trimestre del año natural siguiente.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta por persona trabajadora al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El valor de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria por 1,5 horas.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo de descanso, por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, dentro de los dos meses siguientes a su realización, a razón de lo descrito en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 28. *Estructura salarial.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los conceptos retributivos de todos las personas trabajadoras afectadas por este acuerdo se unificarán necesariamente en los conceptos salariales previstos en el presente convenio en concordancia con lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes en vigor.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas 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 29. *Salario base.*

Se entiende por salario base de grupo, el salario mínimo establecido en cada grupo profesional y que debe alcanzar un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

Artículo 30. *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 de las personas trabajadoras y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, esencialmente, a algunas de las siguientes modalidades: Personales, de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 31. *Complemento personal de antigüedad.*

Para las personas trabajadoras que contaban antes de la firma de este convenio con complemento personal de antigüedad se mantienen los importes de los cuatrienios ya perfeccionados, los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán a la persona trabajadora en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	Año - Euros	Hora - Euros
Primer cuatrienio.	255,79	0,14451
Segundo cuatrienio.	225,98	0,12767
Tercer cuatrienio.	201,94	0,11409
Cuarto cuatrienio y sucesivos.	192,32	0,10866

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos Profesionales. El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento. Los valores de los cuatrienio previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo. La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Para las personas trabajadoras que no contaban con complemento personal de antigüedad antes de la firma de este convenio, a partir del 1 de enero de 2023 comienza a computarse la misma a efectos de tener derecho al Complemento Personal de Antigüedad en los términos previstos en los párrafos precedentes, con la salvedad recogida en la Disposición Transitoria Cuarta del presente convenio.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se entienden distribuidas, con carácter general, en dieciséis pagas para las personas trabajadoras que fueron subrogadas de la empresa El Corte Inglés, SA, y 14 pagas para el resto de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras mantendrán la distribución de las pagas tal y como las vienen percibiendo con anterioridad al 1 de enero de 2023, salvo acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora de tener las pagas extraordinarias prorrateadas en doce mensualidades ordinarias, para las incorporaciones a partir del 1 de enero de 2023 se establece el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades ordinarias.

Artículo 33. *Salario base en 2023.*

Las tablas definitivas para el año 2023 serán las siguientes con fecha de efectos del 1 de enero de 2023:

Grupo	Salario anual - Euros	Salario hora - Euros
Grupo I Personal Base.	15.705,65	8,87325
Grupo II Profesionales.	16.176,82	9,13945
Grupo II Nivel I Profesionales de primera.	17.000,00	9,60452

Grupo	Salario anual - Euros	Salario hora - Euros
Grupo III Coordinadores.	17.632,71	9,96199
Grupo IV Técnicos.	19.219,68	10,85858

El salario base anual se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 20 del presente convenio colectivo para dicho año. Será de aplicación, tanto a las personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las personas trabajadoras que ingresen o reingresen en la empresa.

El salario hora se incluye el pago de las vacaciones. La determinación del salario / hora global, se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 20.

Del resultado podrán detraerse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

La empresa dispondrá de hasta dos meses a partir del mes siguiente al de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) para el abono de los atrasos correspondientes al ejercicio 2023.

Artículo 34. *Incremento salarial años: 2024, 2025, 2026 y 2027.*

1. Incremento salarial fijo.

Durante los ejercicios 2024, 2025, 2026 y 2027 se aplicarán, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año los siguientes incrementos fijos a las Tablas definitivas recogidas en el artículo 33 de este convenio colectivo:

Año 2024: 4,5 %.

Año 2025: 4 %.

Año 2026: 3 %.

Año 2027: 2 %. Si el incremento salarial fijo en tablas del Convenio del Sector de Grandes Almacenes para el año 2027 fuese superior al 2 % se abonará la diferencia y en el caso de que fuese inferior al 2 % el incremento sería del 2 %.

2. Incremento variable anual en función de evolución de ventas del sector.

En función del dato de consumo anual en Grandes Superficies, medido como Índice de Comercio al por Menor en Grandes superficies General, base 2010 una vez deducido el efecto inflación (precios constantes), las personas trabajadoras percibirán, una vez se conozca el dato del año anterior (media de enero a diciembre) y en función de la diferencia numérica del dato de dicho año respecto al promedio de los dos años anteriores un complemento salarial variable y no consolidable, por el importe resultante de la aplicación del siguiente cuadro, calculado sobre las tablas salariales del artículo 24.

0,5 a 1: 0,20 %.

1,01 a 1,5: 0,40 %. 1,51 a 2: 0,60 %.

2,01 a 2,5: 0,80 %. 2,51 a 3: 1,00 %.

3,01 a 3,5: 1,20 %. 3,51 a 4: 1,40 %.

4,01 a 4,5: 1,60 %.

4,51 a 5: 1,80 %.

De 5,01 en adelante: 2,00 %.

Todo ello con independencia de la garantía que se fija de percibo de este incentivo variable en la disposición transitoria tercera.

Artículo 35. *Compensación domingos y festivos.*

Los domingos de apertura permitida y los festivos de trabajo obligatorio para las personas trabajadoras se compensará con el abono adicional de un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del salario base en los términos siguientes:

- Desde la firma del convenio hasta el 31 de diciembre de 2024 un incremento del 20 %.
- Durante el año 2025 un incremento del 25 %.
- Durante el año 2026 un incremento del 30 %.
- Durante el año 2027 un incremento del 35 %.

Artículo 36. *Retribución variable.*

Las partes acuerdan que para el periodo de vigencia del presente convenio se aplicará un sistema de retribución variable que sustituirá a los sistemas preexistentes.

La retribución variable deberá basarse en los principios de individualidad, objetividad, medible y revisable y estar enfocado a ventas y margen. Este sistema se definirá en la Comisión Paritaria del Convenio partiendo del sistema actual de recepción digital activa antes de fin del año 2023.

Artículo 37. *Justificantes de pago.*

La empresa facilitará a cada trabajador o trabajadora mediante su puesta a disposición en una intranet específica y securizada, el justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

Artículo 38. *Prima extraordinaria por firma de convenio.*

Se establece el siguiente mecanismo de prima extraordinaria en atención a la firma del presente convenio colectivo con la vigencia y condiciones que contiene:

1. La empresa realizará dos pagos en cuantía total de 450 euros brutos, el primero pago de 300 euros brutos en la nómina del mes de agosto de 2023 y el segundo pago de 150 euros brutos en la nómina del mes de agosto de 2024, proporcionales a la jornada contratada en el 2022, a cada persona trabajadora de la empresa.

En el caso de que haya personas trabajadoras que se hubieran incorporado a la plantilla de la empresa a lo largo de 2022, la cuantía de la gratificación será proporcional al tiempo de alta en plantilla durante dicho ejercicio.

2. Además de lo previsto en el anterior apartado, son requisitos para el devengo de este derecho que la persona trabajadora esté de alta en la empresa a la fecha de firma de este convenio y en el momento de abono de la gratificación

3. La cuantía establecida no es consolidable, ni se tendrá tampoco en consideración para el cálculo de los incrementos salariales posteriores que correspondan conforme al artículo 34, no generando más derecho que el de percibir el único pago establecido.

CAPÍTULO VIII

Licencias y excedencias

Artículo 39. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo más los complementos personales por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Asistencia a consulta médica de la persona trabajadora por razón de enfermedad, por el tiempo necesario y siendo obligatorio presentación del

correspondiente justificante visado por el facultativo con acreditación de la hora de la cita y terminación de consulta.

b) Asistencia a consulta médica para acompañar a hijos menores, de hasta catorce años de edad, y a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que presenten alguna discapacidad psíquica, física o sensorial. En este supuesto el permiso deberá solicitarse con suficiente antelación y justificarse posteriormente, con acreditación de la hora de la cita y terminación de consulta.

c) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, o persona con mismo grado de parentesco de la pareja registrada de hecho, con un día laborable y dos días si es necesario desplazamiento.

d) Por traslado de domicilio habitual, un día laborable.

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

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

g) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, iniciándose su cómputo en el primer día laborable de la persona afectada.

h) Dos días de libre disposición. La persona trabajadora deberá acordar las fechas de su disfrute con el Jefe de Centro, previa solicitud, en el caso de que dos personas trabajadoras coincidan en su solicitud tendrá preferencia la solicitud que tenga fecha anterior.

i) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que de forma ineludible deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 40. *Permisos no retribuidos.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días. Tanto la petición de la persona trabajadora como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

La referida solicitud deberá realizarse por escrito, con justificación del motivo de la misma y al menos con diez días de antelación

Artículo 41. *Excedencia.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

3. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que las personas trabajadoras permaneciesen en esta situación.

Al término de la situación de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa de ese grupo profesional o con derechos a reserva de puesto de trabajo.

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

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 42. *Protección de la vida familiar.*

I. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de

suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

II. Permiso por cuidado de lactante. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

III. Nacimiento prematuro. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del ET.

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

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

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

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

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

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

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

Atendiendo a la variación de los ritmos de trabajo existentes en la empresa, dada la concentración de la venta en determinados períodos y momentos del día, o la semana, y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras con las necesidades organizativas y de atención a la venta de las empresas, para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en los apartados II, III y IV, deberá tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

i. La persona trabajadora, salvo casos de fuerza mayor, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con quince días de antelación al momento en que debiera iniciarse, indicando también el momento de su finalización si estuviese previsto

ii. En los supuestos en los que la persona trabajadora solicite la concreción horaria en el marco de su régimen de trabajo ordinario, sin variación de turno y/o sistema de rotación, la empresa concederá el horario solicitado.

iii. En aquellas otras situaciones en las que una persona trabajadora solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno ordinario y jornada ordinaria, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo tanto en su propio puesto, como habilitando un cambio de centro de trabajo. De no ser posible en este caso la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa.

En los supuestos de cambio de centro de trabajo, la persona trabajadora, mientras dure la situación de guarda legal se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo centro.

V. Víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución

proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

VI. Ausencias por causas de fuerza mayor. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 43. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa emisión del correspondiente parte de baja emitido por el facultativo que le asista, el pago de la prestación se aplicará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base de grupo y complementos personales, si los estuviera percibiendo, hasta un máximo de doce meses en los siguientes supuestos:

- a) En caso de intervención quirúrgica y/o ingreso hospitalario de la persona trabajadora.
- b) En los casos de bajas derivadas del proceso de maternidad.
- c) En los casos en los que la persona trabajadora tenga una inmovilización mediante férula o escayola que impida su movilidad.
- d) Las bajas médicas por Accidente de Trabajo.
- e) Asistencia a Servicios de Urgencia por enfermedad grave mediante justificante de la misma.

En el supuesto de que el absentismo causado como consecuencia de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes a nivel compañía superase el 2% en un cuatrimestre, la empresa dejará de complementar el supuesto e) en el siguiente cuatrimestre.

Para tener derecho a estos complementos será requisito imprescindible la justificación por parte del facultativo que atienda a la persona trabajadora de los supuestos anteriormente descritos. En los supuestos de no tener tal justificación no se complementarán.

Artículo 44. *Beneficios sociales.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso a los descuentos y ofertas de los diferentes proveedores de productos y servicios de la empresa.

Asimismo, podrán tener acceso a descuentos preferentes en la contratación de servicios de salud y otros seguros.

Artículo 45. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio. Los beneficiarios del mismo serán los herederos legales de la persona trabajadora, salvo que solicite expresamente por escrito a la compañía otro beneficiario. Se procederá a incrementar el 1 % por año de vigencia del convenio la cobertura de dicho seguro.

CAPÍTULO XI

Formación

Artículo 46. *Formación.*

A) Declaración de principios.

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores y trabajadoras, y para aumentar la competitividad de la empresa.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y trabajadoras y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional.

Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional.

La Dirección de Recursos Humanos realizará el estudio y desarrollo de los planes formativos encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Todo cambio tecnológico que lleve aparejadas necesidades de reciclaje, reordenación profesional, formación, etc. se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa.

B) Objetivos.

Potenciar planes de formación dentro de la empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de la empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Adeguar la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

Actualizar y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros. Cuando por razones organizativas la empresa cambie a una persona de puesto de trabajo se prestará especial atención a la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto.

C) Participación de la Representación de los trabajadores y trabajadoras.

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores y trabajadoras, la Dirección de Recursos Humanos remitirá anualmente a los RLT un informe con la formación impartida anualmente y los planes de formación para el año siguiente.

La Representación de los Trabajadores y trabajadoras reportará cualquier asunto relacionado con la formación a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa cuando se considere que se vulneran derechos de los trabajadores y trabajadoras o se discriminan por alguna razón.

D) Asistencia a los cursos de formación.

La empresa se compromete a realizar una formación continuada a los trabajadores y trabajadoras con el fin de facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los mismos, así como para mejorar la competitividad de la empresa, proporcionando la especialidad requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas.

Esta formación estará sujeta a disponibilidad de fondos subvencionados, a la disposición de los distintos proveedores para la formación técnica, así como a la disponibilidad horaria según las necesidades de servicios en los distintos centros.

La asistencia a los cursos de formación y su mayor aprovechamiento es obligatoria

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los medios organizativos y económicos necesarios para recibir la formación asignada.

CAPÍTULO XII

Otros derechos y obligaciones

Artículo 47. *Prendas de trabajo.*

A las personas trabajadoras que se les exija llevar un uniforme determinado, se les facilitará por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca. Dichos uniformes serán reintegrados a la empresa a la finalización de la relación laboral.

El mantenimiento del buen estado del vestuario será por cuenta de la persona trabajadora. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

Artículo 48. *Custodia de herramientas.*

Las personas trabajadoras deberán aplicar la máxima diligencia en la utilización y conservación del carro de herramientas, útiles, materiales y herramientas facilitadas por la empresa para el exclusivo desempeño de la actividad profesional, asumiendo la responsabilidad directa sobre los posibles desperfectos o pérdidas que sufra cualquiera de las herramientas y enseres entregados, y que sean debidos a un uso imprudente o negligente de las mismas. En este caso, podrán ser deducidos de la nómina el importe incurrido por la pérdida o desperfectos ocasionados, o bien ser repuestos por la persona trabajadora.

CAPÍTULO XIII

Derechos fundamentales de las personas trabajadoras

Artículo 49. *Principio de igualdad.*

La empresa se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o

étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Artículo 50. *Principio de no discriminación.*

La empresa se compromete a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 51. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, las partes firmantes se comprometen a negociar y acordar un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La empresa, junto con los representantes de las personas trabajadoras, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

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

La empresa, en el término de un año desde la entrada en vigor del convenio, pondrá en conocimiento de todas las personas trabajadoras el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todas las personas trabajadoras conozcan de la existencia del Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

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

La empresa en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicalesArtículo 52. *Derechos y garantías sindicales.*

Los delegados/as o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

A nivel de empresa, los delegados/as o miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro Delegado/a o miembro de su Comité de Empresa.

Para que lo anterior surja efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los representantes legales de las personas trabajadoras se comprometen a comunicar con al menos 48 horas de antelación el disfrute de sus horas sindicales a menos que exista causa justificada que lo impida y a presentar los justificantes necesarios con posterioridad al disfrute de dichas horas.

Artículo 53. *Comité intercentros.*

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 empresa o delegados/as de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

El Comité Intercentros estará integrado por siete miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados/as de personal y en la constitución del comité, que se renovará por años naturales, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.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/a de personal.

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.

Serán funciones específicas del Comité Intercentros, junto con la dirección de la empresa, la negociación de convenios colectivos posteriores y la participación en reuniones informativas anuales, siguiendo el procedimiento legal oportuno.

También será competencia del Comité Intercentros intervenir en aquellos procesos, negociaciones, etc., que afecten a la generalidad de la empresa o a varios centros de trabajo. 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 las personas trabajadoras.

Artículo 54. *Comisión paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria estará compuesta paritariamente por seis miembros, tres elegidos por las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo que, independientemente del número, tendrán el voto ponderado en función de su representación en la empresa, y tres miembros nombrados por la dirección de la empresa.

Esta Comisión Paritaria deberá constituirse en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio y sus miembros firmarán un acta de constitución. Todo lo que se acuerde en el seno de la referida Comisión tendrá que ser reflejado en las correspondientes actas, las cuales tendrán la consideración de acuerdo entre las partes.

Serán funciones específicas de esta Comisión:

Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

Las temáticas que puedan surgir respecto a la jornada y descansos, incluyendo los días de vacaciones cualificados.

La definición del sistema de retribución variable

La definición del sistema de evaluación de competencias para los ascensos de grupo profesional.

Respecto a la potestad de la empresa para modificar los sistemas, métodos y tiempos de trabajo empleados, así como las curvas de primas e incentivos y los procedimientos de control, contabilización y liquidación, actualizando el rendimiento mínimo exigible en cada centro y las cantidades que corresponden percibir a los trabajadores y trabajadoras entre el citado rendimiento mínimo exigible y el óptimo, se informará a esta Comisión Paritaria antes de su aplicación.

Esta Comisión se constituirá para asuntos concretos de su competencia, así como en Comisiones de Trabajo específicas que se pudieran crear.

La comisión paritaria podrá acordar su participación en función de los temas a tratar.

El funcionamiento de la Comisión se regirá por lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias dictadas sobre la materia.

A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Comisiones de Trabajo:

Comisión de Salud Laboral.

Comisión de jornada, descansos y retribución variable.

Comisión de sistema de evaluación de competencias.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente convenio.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de diez (10) días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días los calificados como extraordinarios.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las dos partes.

Funciones.

1.º De interpretación del convenio.

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del convenio.
- c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2.º Emisión de informes. Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en diferentes materias como las actividades formativas realizadas, la salud laboral, el absentismo o el empleo, contrataciones etc.

Tanto los representantes de las personas trabajadoras como la empresa podrán designar libremente asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

CAPÍTULO XV

Salud Laboral

Artículo 55. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

Artículo 56. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Según lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa se compromete a garantizar una formación adecuada en estas materias a todas las personas trabajadoras.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La representación de las personas trabajadoras en esta materia será llevada a cabo por los delegados/as de prevención cuyo nombramiento, competencias y facultades serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

En este sentido, se constituirá un comité de seguridad y salud en los centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. En los centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma Provincia y que en su conjunto sumen más de 50 trabajadores y trabajadoras se creará un comité de seguridad y salud conjunta, con el objeto de hacer el seguimiento de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las funciones y competencias de esta comisión serán las que determina el artículo 39 de la LPRL. En los centros donde hay delegados de personal éstos ejercerán la función de delegados de prevención.

Se garantizarán los medios materiales necesarios para el correcto desarrollo del trabajo de esta comisión.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación, información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

Será obligatorio para las personas trabajadoras, utilizar los equipos de protección tanto de la maquinaria como los individuales, y participar en todas aquellas actividades preventivas que la empresa le requiriera en su momento.

CAPÍTULO XVI

Faltas y Sanciones

Artículo 57. *Criterios generales.*

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 58. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en una ocasión en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 59. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de una ocasión en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, así como el incumplimiento de los procedimientos establecidos por la empresa para el correcto desempeño del puesto de trabajo, normas de seguridad y salud, equipos de protección, inasistencia a pruebas médicas obligatorias, etc.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

k) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

l) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa cuando exista perjuicio económico para la compañía.

m) La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado sanción.

Artículo 60. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) Retrasar la apertura del centro, o adelantar su cierre sin autorización expresa de su superior.

c) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e) Negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de su actividad, pudiendo provocar daños al vehículo o enseres del cliente, así como pudiendo poner en peligro la integridad física del mismo.

f) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

g) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

h) Cualquier acción u omisión tendente a falsear, modificar o encubrir la realidad del stock de mercancías, el dinero en caja, en inventarios, aplicación de descuentos o

beneficios, venta o devolución incorrecta de productos o servicios, que suponga una pérdida económica para la empresa.

- i) Efectuar trabajos sobre cualquier vehículo sin mediar una orden de trabajo.
- j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- m) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- n) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefaturas o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.
- ñ) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral
- o) La transgresión de la buena fe contractual así como los abusos de confianza en el desempeño del trabajo
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de un año y haya mediado sanción.

Artículo 61. Sanciones.

- a) Por faltas leves.

Amonestación por escrito.

- b) Por faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 62. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas Leves: a los diez días.

Faltas graves: a los veinte días.

Faltas muy graves: a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera.

En lo no previsto en este convenio las partes se someten al Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Disposición adicional segunda.

La empresa tiene como actividad principal la venta al por menor, en grandes superficies especializadas, de un surtido amplio de recambios y accesorios de la automoción destinando, como mínimo, un 80 % de la superficie de venta a la actividad señalada, bien en autoservicio o con la asistencia de algún personal de venta, y que pone además otros servicios a disposición de los clientes.

Por lo que las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan reconocer en virtud de lo dispuesto en el artículo 1. apartado A) 1.B), y apartado 4 del Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes en vigor o aquel otro que lo sustituya como marco sectorial estatal de referencia el referido convenio colectivo de grandes almacenes, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET, y en aquellas cuestiones en las que la Ley remite a la regulación por convenio sectorial, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.1 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional tercera.

Reclasificación Profesional de las personas trabajadoras conforme a lo establecido en el Artículo 19 del presente convenio para aquellas personas trabajadoras que no estuviesen ya adscritas a alguno de los grupos profesionales establecidos en el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes.

Grupo de Personal Base, integrará a las personas trabajadoras englobadas en la actualidad en el Grupo de personal Base y a las personas trabajadoras pertenecientes en la actualidad al Grupo de personal de servicios y a las personas trabajadoras de nueva incorporación.

Grupo de Profesionales, Integrará a las personas trabajadoras pertenecientes en la actualidad en el Grupo de profesionales y a los Profesionales de oficio de 2.ª Y a los englobados como personal cualificado.

Grupo de Coordinadores, Integrará a las personas trabajadoras englobadas en la actualidad en el Grupo de profesionales y a las personas trabajadoras que en la actualidad están encuadradas área funcional II del Grupo Profesional de Mandos y a los Encargados de Establecimientos.

Grupo de Técnicos/Técnicas lo integrarán las personas trabajadoras Jefes/as de Departamento y Supervisores/as del área funcional I del Grupo profesional de Mandos.

Grupo de Mandos, lo integrarán las personas trabajadoras Directores/as del área funcional I del Grupo profesional de Mandos

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Soluciones Extrajudiciales de Conflictos Laborales (BOE de 23 de diciembre de 2020), o acuerdo que lo sustituya, y al reglamento que lo desarrolla.

Igualmente se aplica el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en el ámbito estatal, así como a los distintos órganos de mediación y arbitraje de las CC.AA.

Disposición adicional quinta.

Los actuales centros Aurgi de Sevilla (Store, San Juan y La Red), Málaga Guadalhorce, Granada, Almería, Linares y Córdoba, tendrán un horario comercial especial la Semana de Feria correspondiente y en algunos casos el Sábado Santo conforme a lo recogido en los anteriores convenios Colectivos de Anjana Investments y reflejado en anexo II.

Disposición adicional sexta.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan el pago de 300 euros brutos en compensación por la no actualización de los salarios de las personas trabajadoras que haya podido producirse los años 2020, 2021 y 2022, importe proporcional a la jornada y a la existencia de relación laboral durante dicho período y que se encontraban en alta en la empresa a la fecha de 1 de febrero de 2023.

Disposición adicional séptima.

Normas sobre uso de la información y medios de la empresa.

1. Los dispositivos y medios facilitados por la empresa a las personas trabajadoras son para un uso exclusivo profesional. El uso de los medios y dispositivos tecnológicos facilitados que sean utilizados para una finalidad no autorizada, puede considerarse un incumplimiento y dar lugar a sanciones.

2. Las personas trabajadoras deben utilizar de forma adecuada los medios y dispositivos que la empresa les proporciona para el desarrollo de su trabajo y muy especialmente los tecnológicos, garantizando en todo momento las medidas de seguridad de los mismos.

3. Respetando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, la empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios y dispositivos digitales a efectos de comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de los dispositivos que se hubieran facilitado.

4. Es responsabilidad de las personas trabajadoras salvaguardar la información de empresa y de terceros, a la que tienen acceso por razón de su actividad garantizando su confidencialidad, integridad, disponibilidad y el cumplimiento de las normativas de privacidad y protección de datos.

5. Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de comunicar, a través de los canales establecidos al efecto, cualquier evento que pudiera afectar a la seguridad o la confidencialidad, integridad, disponibilidad o privacidad de los activos de la empresa.

Disposición transitoria primera. *Promoción profesional.*

Como medida temporal de incremento de categoría, las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo de personal base que a la fecha de firma del convenio llevasen al menos tres años de trabajo efectivo en la empresa, tendrán derecho a pasar la evaluación para promocionar al Grupo de profesionales a partir de las siguientes fechas por orden de antigüedad en la empresa:

- a) Agosto de 2024 el tercio con mayor antigüedad.
- b) Agosto de 2025 el segundo tercio con mayor antigüedad.
- c) Agosto de 2026 el tercio con menor antigüedad.

Disposición transitoria segunda. *Regularización de la jornada.*

Dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio, la empresa dará traslado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, del reparto de horas mensuales correspondiente a la segunda mitad del año 2023 para aquellas personas trabajadoras a las que no se hubiese aplicado con anterioridad la jornada pactada en el artículo 20.

Disposición transitoria tercera. *Garantía extraordinaria de incremento variable no consolidable.*

El importe del incremento variable no consolidable, calculado de conformidad con los parámetros fijados en el artículo 34.2 del convenio colectivo, queda garantizado en un 1 % anual para los ejercicios 2025 y 2026, pagaderos de conformidad con lo previsto en el artículo 34.2 del convenio colectivo. Esta cuantía garantizada lo es sin perjuicio del

dato que resulte del artículo 34.2 del convenio colectivo (en todo caso se garantiza un mínimo de 1 % de pago cada uno de estos años).

Disposición transitoria cuarta. *Cómputo especial para el complemento personal de antigüedad.*

A las personas trabajadoras que no tengan reconocido complemento de antigüedad a la firma del presente convenio y tengan una antigüedad en la empresa superior a tres años a 1 de enero de 2023 se les reconocerán, a efectos de este complemento de antigüedad esos tres años. En consecuencia, a esas personas trabajadoras se les abonará el primer cuatrienio en la nómina de enero de 2024 si continúan en la empresa.

ANEXO I

Contenido del acuerdo sobre contratos fijos-discontinuos entre la empresa Anjana Investments, SL, y su representación social de fecha 27 de octubre de 2022

ACUERDAN

I. Definición contrato fijo discontinuo. De conformidad con lo establecido en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En consideración con ello, Anjana Investments, SLU, acudirá a la contratación de personal fijo discontinuo para atender las necesidades productivas en los picos de mayor actividad, pudiendo coexistir con la contratación temporal cuando se den los requisitos exigidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras RLPT, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La empresa informará a las personas trabajadoras mediante correo electrónico dirigido a la dirección facilitada por la persona trabajadora cuando existan plazas vacantes susceptibles de ser cubiertas mediante este tipo de contratación.

Se remitirán dos correos electrónicos:

1. En un primer correo, la empresa informará de las fechas en las que podrán ser llamadas las personas trabajadoras. Será un correo de carácter general. No será preceptivo.

De este correo se dará traslado al Comité de Empresa en todo caso con carácter informativo.

2. Tras el correo informativo, se procederá al llamamiento de lo/as fijos discontinuos, que consistirá en un correo electrónico con certificación de lectura en el que se adjuntará el documento de llamamiento, a la dirección facilitada por la persona trabajadora, con una antelación mínima de siete días laborables a la fecha de incorporación, indicándose en dicho correo la fecha, hora y periodo de contratación.

3. Adicionalmente, la empresa se pondrá en contacto con la persona trabajadora mediante una llamada telefónica al teléfono de contacto facilitado por la persona trabajadora con el motivo de informarle de su llamamiento, indicando la fecha, hora y periodo de contratación y en caso de no conseguir contactar con la persona trabajadora se pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras indicando nombre y número de teléfono de la persona trabajadora.

Tras el llamamiento, la persona trabajadora deberá responder confirmando, o no, que acudirá a prestar servicios en la fecha y hora indicadas. Si la persona trabajadora no

contestase en el plazo de noventa y seis horas (cuatro días) desde el llamamiento, la empresa mandará burofax solicitando su respuesta e indicando que ha perdido la prelación en el orden de llamamiento, y caso de que la empresa no reciba respuesta, tramitará la baja voluntaria unilateral en un plazo de veinticuatro horas desde la recepción del burofax o imposibilidad de entrega.

La no aceptación de la incorporación por una persona trabajadora sin justa causa debidamente acreditada en el plazo de noventa y seis horas (cuatro días) desde la recepción del llamamiento, determinará la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral de la persona trabajadora.

En el caso de que alguna de las personas se encuentre en situación de incapacidad temporal en el momento del llamamiento, deberá informar a la dirección de la empresa en el plazo de noventa y seis horas (cuatro días) tras el llamamiento o, en el caso de que la incapacidad temporal sea posterior, antes de la fecha de incorporación, sobre la incapacidad. Si así lo hiciera, la empresa vendrá obligada a dar de alta a la persona trabajadora, si bien, la incorporación al trabajo no se producirá hasta que reciba el alta médica. En caso de que la persona trabajadora no informara en los términos establecidos, se procederá a la extinción del contrato de trabajo por desistimiento voluntario unilateral.

El orden de llamamiento de las personas trabajadoras de un centro de trabajo para cubrir una necesidad de una determinada categoría y funciones, se regirá por su fecha de antigüedad, debiendo ser llamado en primer lugar aquél que ostente una mayor antigüedad para dicha categoría y funciones.

La empresa confeccionará el censo de llamamiento de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo de cada centro de trabajo, por tanto, el llamamiento no se realizará a la vez para todas las personas trabajadoras, sino de manera correlativa y en función de las necesidades de cada Centro de Trabajo.

La empresa garantizará que, al menos, todas las personas que presten servicios bajo la modalidad de fijo-discontinuo puedan prestar servicios un mínimo de sesenta días en cómputo anual. En el caso de que, por necesidades productivas, fuera necesario ampliar este periodo, se procederá al llamamiento conforme a los criterios fijados en este acuerdo.

En los casos en que el llamamiento vaya a suponer que la persona preste servicios en cómputo anual durante un mayor periodo al que tenía pactado en el contrato de trabajo, o sea para prestar servicios en un centro de trabajo distinto de aquel en que hubiera prestado sus servicios, la persona trabajadora podrá rechazar incorporarse a prestar servicios, sin necesidad de justificación y únicamente contestando en el plazo de noventa y seis horas (cuatro días) desde el llamamiento, manteniendo el derecho para ser llamado el próximo año. En el caso de que no conteste al correo electrónico, aceptando o rechazando, la empresa mandará burofax solicitando su respuesta e indicando que ha perdido la prelación en el orden de llamamiento, y caso de que la empresa no reciba respuesta, tramitará la baja voluntaria unilateral en un plazo de 24 horas desde la recepción del burofax o imposibilidad de entrega.

III. Formación. En el momento de la incorporación de una persona trabajadora fija-discontinua, ésta deberá realizar la formación obligatoria correspondiente a su puesto de trabajo, y en materia de prevención conforme a la dispuesto en el artículo 19 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para facilitar este periodo de reciclaje, el llamamiento podrá realizarse hasta con un mes de antelación al inicio de la campaña, siendo retribuida dicha formación a todos los efectos.

IV. Entrada en vigor. El presente acuerdo entrará en vigor a partir del momento de su firma.

La regulación contenida en este acuerdo será incluida en el texto definitivo del convenio colectivo o acuerdo de empresa aplicable a futuro en la empresa Anjana Investments, SL.

ANEXO II

Horarios especiales de determinados centros

Aurgi Sevilla Store, Aurgi Alcalá de Guadaira La Red y Aurgi San Juan de Aznalfarache:

Feria de Sevilla de 8:30 a 14:30 de martes a viernes y sábado de 9 a 14. Sábado Santo de 9 a 14 horas.

Aurgi Córdoba: Feria de Córdoba lunes y martes de 8:30 a 20:30 y miércoles a sábado de 8:30 a 14:30. Sábado Santo de 8:30 a 15:00 horas.

Aurgi Granada: Feria el martes, miércoles, viernes y sábado de 8:30 a 14:30 (Corpus).

Aurgi Huércal de Almería: Feria de 8:30 a 14:30 de lunes a sábado.

Aurgi Málaga Guadalhorce: Tres jornadas de 8:30 a 14:30 distribuidos durante la semana de Feria.

Aurgi Linares: Feria del 27 de agosto a 1 de septiembre, el 28 y otro día de la semana festivo y el resto horario de 8:30 a 14:40 horas.