

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9006 *Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ahorramas, S.A. y las empresas vinculadas: Comercial Hermanos Vallejo, S.A., Comercial Monte Igueldo, S.L., Comercial Sierra, S.L., J y M 44, S.A., Majuan, S.L., Monelja, S.L., Rotterdam, S.L. y Rubio Martín, S.L. (código de convenio n.º 90103753012020), que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 2020, de una parte por los designados por las Direcciones de la citada empresa y de las empresas vinculadas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT y la Federación de Servicios de CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 21 de julio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AHORRAMAS, S.A. Y EMPRESAS VINCULADAS

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Partes que lo concertan.*

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por los representantes de la empresa Ahorramas, S.A., y las empresas vinculadas por razones productivas o de explotación comercial con aquella, Comercial Hermanos Vallejo, S.A., Comercial Monte Igueldo, S.L., Comercial Sierra, S.L., J Y M 44, S.A., Majuan, S.L., Monelja, S.L., Rotterdam, S.L., y Rubio Martín, S.L., y por otra parte, los Sindicatos FeSMC- UGT y la Federación de Servicios de CCOO en representación de las personas trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa Ahorramas, S.A., y las empresas vinculadas, así como de la

empresa o empresas resultantes de la integración, fusión o escisión de cualquiera de estas, durante el ámbito de vigencia temporal de este convenio, en todo el territorio del Estado.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de todas las personas trabajadoras de la empresa Ahorramas, SA, y empresas vinculadas, así con excepción hecha de las exclusiones previstas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2024. En todo caso, los efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 2020, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio Colectivo.

Con tres 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 de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia, y en tanto no sea sustituido por otro Convenio Colectivo, se prorrogará anualmente hasta que se alcance un acuerdo de convenio que lo sustituya.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad. Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. Así pues, en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente Convenio Colectivo, las partes se obligan a renegociar cada artículo declarado nulo y los con él relacionados, pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar la integridad del presente Convenio Colectivo.

Se garantizará la retribución bruta anual de las personas trabajadoras dadas de alta en la Empresa a la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Salvo previsión expresa en contrario, se aplicarán los institutos de la compensación y absorción en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Transitoria Primera.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las secciones, departamentos y direcciones de la Empresa, así como las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes legales de los trabajadores, tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad de las personas trabajadoras. Asimismo se comunicarán a la RLT cualquier modificación o incorporación de tecnología que pueda tener afectación en el empleo.

CAPÍTULO III

Clasificación ProfesionalArtículo 8. *Clasificación del personal.*

La clasificación profesional se realizará en Grupos Profesionales, en virtud de las tareas y/o funciones, exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación.

Artículo 9. *Grupos Profesionales.*

– Grupo 1.º: Están comprendidos en este Grupo aquellas personas trabajadoras que realizan sus tareas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con gran grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico.

No necesitan formación específica, aunque requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

– Grupo 2.º: Están comprendidos en este Grupo aquellas personas trabajadoras que, teniendo una aptitud cualificada y un nivel competencial mayor por su titulación profesional, formación universitaria, conocimientos o capacidades, generalmente con personal a su cargo, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico o gestión de un equipo de trabajo, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas.

– Grupo 3.º: Están comprendidos en este Grupo aquellas personas trabajadoras que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia y/o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados operacionales en un área específica, en ocasiones incluso estableciendo las políticas generales de la empresa o marcando objetivos y modos de obtenerlos.

Desarrolla funciones de jefatura de sección, departamento o dirección de la organización y su relación con la empresa está basada en la confianza.

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes a cada uno de los Grupos Profesionales se hará en base al contenido funcional actual, de conformidad con la tabla de asimilación que figura como Disposición Transitoria 2.^a en el presente Convenio Colectivo.

A futuro la adscripción vendrá determinada por lo previsto en el Convenio Colectivo y por acuerdo en el contrato de trabajo.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La Dirección de la empresa si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen podrá requerir a una persona trabajadora adscrita a un determinado grupo profesional para que realice funciones correspondientes a otro grupo profesional inferior, por el tiempo imprescindible para su atención, y siempre que las nuevas tareas encomendadas estén incluidas entre las habituales o sean complementarias a las de su grupo profesional.

Cuando una persona trabajadora haya estado sustituyendo a otro que tuviera el contrato suspendido por enfermedad, riesgo por embarazo, nacimiento o adopción, no resultarán de aplicación los plazos previstos en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

Será de aplicación lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Cambio de centro.*

La empresa podrá acordar el cambio de centro trabajo de las personas trabajadoras, respetando la exigencia de no implicar cambio de residencia. A estos efectos, se entenderá que existe cambio de residencia si el desplazamiento supone una distancia superior a 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora, en cuyo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que se produjera un cambio de centro de trabajo y la distancia entre el nuevo centro y el domicilio de la persona trabajadora fuera superior a 30 kilómetros se abonarán los mayores gastos de locomoción si estos se produjeran. Se entenderán por mayores gastos de locomoción la diferencia entre los gastos que venía soportando la persona trabajadora desde su domicilio, y los que, por el uso del transporte colectivo, pasa a soportar como consecuencia del cambio de centro. Si no existiera transporte colectivo se tomará en consideración el transporte privado por día de prestación de servicios a efectos de compensación de gastos.

Para la correcta prestación del servicio y organización del trabajo, las partes acuerdan la posibilidad de movilidad temporal de las personas trabajadoras entre empresas vinculadas, respetándose las condiciones previstas en el contrato de trabajo, Convenio Colectivo y en la normativa laboral vigente de aplicación.

CAPÍTULO IV

Normativa sobre Empleo

Artículo 13. *Período de prueba.*

Para los contratos celebrados con carácter indefinido la duración del período de prueba será de seis meses. A partir del cuarto mes de duración del contrato de trabajo, la Empresa incluirá en el finiquito una cantidad indemnizatoria calculada a 12 días de salario por año de servicio.

Para los contratos celebrados con carácter temporal la duración del período de prueba será de una tercera parte del periodo de vigencia. Cuando la vigencia no esté determinada, el periodo de prueba se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

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.

Durante estos períodos de prueba y suspensión de la misma la relación laboral podrá ser resuelta por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso, regulado en este convenio colectivo.

Artículo 14. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación se ajustarán a lo establecido en cada momento por la legislación vigente, entre otras las siguientes especialidades:

a) Contrato de interinidad. Podrán realizarse este tipo de contratos para cubrir las vacantes que surjan con motivo de las excedencias por cuidado de menores y familiares, forzosas o víctimas de violencia de género, así como la prórroga de la excedencia para el cuidado de un menor hasta los 12 años.

En el contrato de interinidad por sustitución del descanso por maternidad se podrá incluir, a efectos de la duración del mismo, el tiempo de lactancia que se disfrute inmediatamente a continuación de la finalización del permiso por nacimiento.

b) Contrato a tiempo parcial. Se podrá fijar pacto de horas complementarias de hasta el 40% de la jornada fijada en el contrato de trabajo, pudiendo realizar, a solicitud de la empresa, horas complementarias voluntarias hasta un 25% de la jornada contratada. Cuando en el mismo día la realización de las horas complementarias no sea al inicio o finalización de la jornada de trabajo, el número de horas a realizar será de mínimo 2 horas. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 15. *Cese voluntario, preaviso en caso de extinción y compensación económica.*

La persona trabajadora que desee causar baja voluntaria en la empresa habrá de comunicar dicha decisión por escrito con quince días de antelación a la fecha de finalización de sus servicios. Por cada día de retraso, la empresa descontará de su liquidación de haberes la parte proporcional.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 16. *Excedencias.*

1. Las excedencias de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio serán las que se especifican en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Para las excedencias por cuidado de hijos/as o cuidado de familiar hasta segundo grado, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración hasta los doce años, teniendo derecho de reserva de puesto de trabajo únicamente durante el primer año. Transcurrido dicho plazo y hasta el límite máximo legalmente establecido (dos años para cuidado de familiar o tres años para por cuidado de hijo/a) la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional, sin que, igualmente, compute a efectos de antigüedad el período que exceda de los 3 años (para cuidado de un hijo/a) o de 2 años (cuidado de un familiar).

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.

La persona trabajadora que pretenda hacer uso de esta excedencia deberá comunicarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de un mes al momento de su comienzo. El periodo mínimo de excedencia a solicitar se cifra en un año.

2. La excedencia voluntaria no podrá ejercerse para realizar actividades laborales, profesionales o empresariales que entren en competencia con la actividad de la empresa, so pena de perder el derecho al reingreso y a la reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

JornadaArtículo 17. *Jornada laboral.*

A. Duración.

La jornada anual de trabajo será de 1.798 horas de trabajo efectivo al año, distribuidas en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

B. Distribución.

La organización y distribución de la jornada de trabajo es potestad de la empresa de acuerdo con las necesidades productivas y organizativas de cada uno de los centros de trabajo, respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a domingo.

Se podrán establecer jornadas de 10 horas diarias con un máximo de dos días a la semana, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

En la semana del día quince de cada mes, se publicarán los cuadrantes de jornada del mes siguiente, con especificación de los distintos turnos de trabajo. Una vez distribuida la jornada del mes posterior, y salvo por acuerdo con la persona trabajadora, solo podrá modificarse para atender imprevistos, o causas de fuerza mayor y siempre que el cambio no sea sustancial. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca su existencia. Caso de que se considere sustancial, será necesario acudir a la regulación del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la aplicación de alguna de las anteriores medidas resultase un exceso en la jornada de una persona trabajadora, este exceso deberá ser compensado, preferentemente, con tiempo de descanso equivalente que se concretará de mutuo acuerdo con la empresa. En todo caso la compensación o devolución de la jornada deberá hacerse en los siguientes cuatro meses.

En todo caso, durante los tres meses siguientes a la finalización del año natural se deberá ajustar de forma individual los desfases de jornadas correspondientes al año anterior.

Se podrá establecer por parte de la Empresa una distribución irregular de la jornada a lo largo del año de un 10%, debiendo ser comunicada a las personas trabajadoras con una antelación mínima de cinco días.

C. Compensación.

La compensación de las diferencias por exceso o defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo deberán compensarse mediante acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora en el plazo máximo de cuatro meses.

D. Descanso semanal RD.156/1995 JET.

Tal y como previene el art. 37.1 del ET, y el R.D. 156/1995, el disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, pudiendo acumularse por periodos de hasta catorce días. El descanso del medio día semanal podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

E. Fines de semana de calidad.

La empresa concederá cuatro fines de semana de calidad al año que comprenderán el sábado y el domingo, uno por cada trimestre, excluyéndose los siguientes periodos: mes de diciembre, primera semana de enero y/o coincidencia con puentes. En todo caso

se respetarán las condiciones de jornada previstas en el artículo 17.A de este Convenio Colectivo.

No será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior a las personas trabajadoras contratadas para desempeñar sus funciones durante los fines de semana y/o festivos.

F. Domingos o festivos.

Las partes manifiestan su apoyo a una política propia y con apoyo legislativo que permita la conciliación de la vida laboral y profesional de las personas trabajadoras y por ende sea sensible con la apertura en domingos y festivos.

Si como consecuencia de la actividad de la empresa, la persona trabajadora prestará servicios los domingos y los festivos que la empresa establezca como de apertura de centro de trabajo.

Por la prestación de servicio en domingo o festivo dentro de su jornada semanal pactada, se percibirá por cada hora de trabajo en domingo o festivo una cantidad adicional de 5€ brutos.

Por la prestación voluntaria de servicio en domingo o festivo fuera de la jornada semanal pactada se percibirá por cada hora de trabajo en domingo o festivo la cantidad de 10,90 € brutos. Alternativamente, por acuerdo entre Empresa y persona trabajadora, las horas trabajadas en exceso podrán compensarse en tiempos de descanso equivalente durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Lo dispuesto en los puntos anteriores no resultará de aplicación a las personas trabajadoras contratadas específicamente para que desempeñen sus funciones en fines de semana o festivos.

Artículo 18. *Asuntos propios.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de dos días para asuntos propios por año natural.

La determinación del día o días a que se refiere el párrafo precedente se realizará por acuerdo entre persona trabajadora y empresa, atendiendo siempre a las necesidades organizativas de esta última. Salvo acuerdo con la empresa, no serán acumulables a días festivos, puentes o vacaciones.

Durante el primer año de vigencia del contrato de trabajo, el devengo de los dos días de asuntos propios será de un día por semestre trabajado.

Los días de asuntos propios no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones de 32 días naturales, siendo el periodo de disfrute del 1 de enero al 31 de diciembre. El devengo de las vacaciones por prestación de servicios inferiores al año será proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el descanso semanal o un festivo, de forma que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del festivo o descanso semanal. El último día de las vacaciones es aquel que supone que al día natural siguiente hay reincorporación al trabajo. Salvo mutuo acuerdo, en la programación de las vacaciones se seguirán las siguientes reglas:

a) Las vacaciones de verano comprenderán 21 días naturales entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, con un máximo de disfrute en dos periodos.

Si no hay acuerdo en las fechas, se disfrutarán en turnos rotativos dentro del periodo señalado.

b) Las vacaciones de invierno comprenderán 11 días naturales continuados, que serán determinados de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Por casusas productivas, se excluye del período de disfrute el mes de diciembre y la primera semana de enero, puentes y/o vísperas de puente.

c) Tanto las de verano como las de invierno, se conocerán con una antelación mínima de 2 meses.

d) En caso de coincidencia de vacaciones de verano con un Festivo Local, este podrá disfrutarse en un momento posterior (dentro del año natural), con acuerdo con la empresa.

e) Previo acuerdo con la empresa, la persona trabajadora podrá unir los 21 días de vacaciones de verano al permiso por matrimonio.

f) Se acuerda la posibilidad de conceder las vacaciones de invierno, cuando organizativamente sea factible, durante la Semana Santa, en base a las siguientes condiciones:

– Condicionado a previa autorización del Responsable en virtud de circunstancias organizativas y/o de producción.

– Se tomará una semana completa de vacaciones de lunes a domingo, computándose como siete días de vacaciones.

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida e inscrita en el Registro Público correspondiente. Este permiso sólo podrá ser disfrutado una vez por parte de la persona trabajadora en el caso de que se traten de diferentes celebraciones con los mismos contrayentes.

b) Por el tiempo preciso y con justificante del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad de la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

c) Dos días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave que requiera reposo domiciliario y asistencia de un tercero, hospitalización, intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de una distancia superior a 100 km. desde su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días hábiles. En el supuesto de haber prestado servicio el día del hecho causante el inicio del disfrute de este permiso comenzará al día inmediatamente posterior.

d) En caso de fallecimiento de familiar de primer grado, al permiso establecido en el apartado anterior se podrá añadir un día hábil adicional.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Un día en el caso de matrimonio/pareja de hecho de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el cual, se disfrutará el día del enlace matrimonial, ceremonia religiosa o civil así como inscripción en el Registro Oficial.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Para concurrir a exámenes, cuando el trabajador curse con regularidad estudios conducentes a la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente.

j) Por el tiempo imprescindible para las pruebas del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen hasta un máximo de tres convocatorias.

El listado de parientes incluidos en el ámbito de aplicación de este artículo, y el siguiente, esto es, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad son: cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos de la persona trabajadora e hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) 15 días hábiles para el cuidado de un familiar hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad que haya sido intervenido quirúrgicamente, hospitalizado o que padezca una enfermedad grave. El permiso se ha de disfrutar dentro de la anualidad natural, no siendo posible la acumulación de los días no disfrutados de anualidades anteriores en otras posteriores. El periodo de disfrute de quince días podrá ser continuado o fraccionado a elección de la persona trabajadora. El disfrute de esta licencia no puede coincidir con el principio o final de cualquier otro permiso, vacaciones, puentes, etc.

b) 7 días naturales en caso de fallecimiento de un familiar hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad.

c) Permiso no retribuido o con carácter recuperable, por el tiempo indispensable para acompañar a hijo/a menor de edad o padres que precise asistencia médica. Este permiso requiere justificación documental de la asistencia a facultativo.

Artículo 22. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

A. Acumulación de lactancia.

Las personas trabajadoras, tras la baja maternal/paternal podrán acumular el disfrute de reducción de la jornada por lactancia prevista en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en 16 días naturales, acordándose con la empresa las fechas de disfrute. Este derecho se individualiza para cada hijo.

B. Reducción de jornada por 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, 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 menor cumpla los dieciocho años.

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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada diaria, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria diaria. En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de hijo/a menor de 12 años la persona trabajadora podrá determinar a su elección la hora de comienzo y finalización de su jornada diaria, respetando en todo caso su régimen de trabajo a turnos.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

CAPÍTULO VI

Salario y Retribuciones

Artículo 23. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo compuesta por el «Salario Base de Grupo», y en su caso, por los complementos salariales.

Artículo 24. *Salario Base de Grupo y tabla salarial 2020.*

a) Se entiende por «Salario Base de Grupo» las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este Convenio Colectivo en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El «Salario Base de Grupo» remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Grupo Profesional en la tabla salarial del apartado «b» de este artículo.

Características: Consolidable, revalorizable e integra las pagas extraordinarias.

b) Tabla Salarial 2020 (expresada en euros).

Grupo Profesional	Salario Base de Grupo (Mensual a 15 pagas)	Salario Base de Grupo (Anual)
1.º	960,00	14.400
2.º	1060,80	15.912
3.º	1.264,80	18.972

Artículo 25. *Complementos salariales.*

1. Complementos Personales:

a) Complemento Personal Revalorizable. Concepto a percibir exclusivamente por las personas trabajadoras contratadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, en el que se incluirán los siguientes conceptos que la persona trabajadora percibía con anterioridad a dicho momento: «Salario Base Personal», «Antigüedad Consolidada», «Plus convenio», «Plus familiar», «Plus compensatorio», «Paga Cultural» y la «Diferencia entre el Salario Base de Grupo percibido hasta la fecha y el Salario Base de Grupo previsto en el presente Convenio según previsión y procedimiento establecido en la Disposición Transitoria Primera y Segunda».

Características: Complemento personal, consolidable, no compensable ni absorbible, revalorizable e integra las Pagas Extraordinarias.

b) Complemento Personal No Revalorizable. Concepto a percibir exclusivamente, por las personas trabajadoras contratadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, en el que se incluirán los siguientes conceptos que la

persona trabajadora percibiera con anterioridad a dicho momento: «Complemento Apertura SECO 2», «Complemento Traslado PF» y «Complemento Horario»

Características: Complemento personal, consolidable, no revalorizable y no integran las Pagas Extraordinarias.

2. Complementos de Puesto de Trabajo.

a) «Plus Nocturnidad». Por trabajo entre las 22.00 a 06.00 horas, que se cuantifica en un 25% sobre el «Salario Base de Grupo».

b) «Plus Frío». 84,15 € brutos mensuales a percibir por la prestación de trabajo en plataformas logísticas refrigeradas de temperatura positivas de hasta 4 grados centígrados.

c) «Plus Frío 2». 65,85 € brutos mensuales a percibir por la prestación de trabajo en plataformas logísticas refrigeradas de temperaturas de hasta 0 grados centígrados. Concepto complementario del «Plus Frío».

Artículo 26. *Incremento salarial.*

a) Para el 2020, se garantiza a todas las personas trabajadoras de alta en la fecha de firma del Convenio Colectivo la percepción de un pago denominado «Firma Convenio» a repartir en cada uno de los doce meses del año, teniendo carácter consolidable y revalorizable, sin que intervenga en las pagas extraordinarias, por importe de:

Grupo 1.º: 300 € brutos anuales.

Grupo 2.º: 320 € brutos anuales.

Grupo 3.º: 380 € brutos anuales.

Estas cantidades están referidas para una jornada de trabajo efectiva a tiempo completo, debiendo reducirse en proporción a la jornada de trabajo efectivamente realizada.

En el caso de que una persona trabajadora extinguiera su contrato de trabajo por cualquiera causa o motivo antes de la finalización del año natural, este importe se devengará en proporción al tiempo efectivo trabajado.

b) Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024: incremento cada uno de los años del 1'5% del salario base de grupo, más un 0,50 % adicional en función del incremento de las ventas a superficie constante.

Artículo 27. *Pagas Extraordinarias.*

Las tres pagas extraordinarias se abonarán a razón del importe mensual del «Salario Base de Grupo» y el «Complemento Personal Revalorizable», en aquellas personas que tengan este plus, prorrateándose en doce mensualidades.

Aquellas personas trabajadoras que vengán percibiendo dos pagas separadas, se respetará el sistema hasta que soliciten el cambio.

Artículo 28. *Formas de pago del salario.*

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria por periodos mensuales.

Con el objeto de optimizar la gestión administrativa del abono de salarios implementando en el proceso la utilización de nuevos medios y tecnologías, así como por razones de compromiso con el medio ambiente intentando reducir al máximo posible el consumo y uso de papel, en el momento de la contratación, junto a dicha designación, las personas trabajadoras comunicarán a la empresa una cuenta o dirección de correo electrónico de su titularidad, con el objeto de que puedan recibir además del recibo de salario correspondiente a cada mensualidad, otras comunicaciones de la empresa. La

empresa garantizará la confidencialidad de los documentos enviados mediante uso de contraseña personal para cada persona trabajadora.

Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

En cada situación de incapacidad temporal en el que la Seguridad Social o las Mutuas reconozcan el pago de prestaciones, se complementará, en su caso, la acción protectora de la Seguridad Social hasta un porcentaje del Salario Base de Grupo durante un máximo de doce meses de acuerdo con la siguiente tabla:

Tipo de baja de IT		Tramos		
		1.º a 3.º día	4.º a 15.º día	16.º día y ss.
Accidente laboral/enfermedad profesional.	Todos los procesos.	100% SBG	100% SBG	100% SBG
Hospitalización/intervención quirúrgica.	Todos los procesos.	100% SBG	100% SBG	100% SBG
Enfermedad común/intervención sin hospitalización.	Solo la primera del Año Natural.	50% SBG	75% SBG	100% SBG

Los procesos iniciados con anterioridad a la firma del convenio, se complementarán conforme la legislación aplicable en el momento del inicio de la declaración de IT o AT.

Artículo 30. *Protección social. Seguro de vida e Invalidez.*

La empresa vendrá obligada a suscribir un seguro colectivo de vida para todas las personas trabajadoras, en el que se asegure el riesgo de muerte e invalidez en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa, por un importe mínimo de 10.000 euros por persona trabajadora, independientemente del tipo de contrato y de la jornada a realizar.

Se entregará copia del seguro colectivo suscrito a la RLT. Cada persona podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si no lo hiciere, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

CAPÍTULO VII

Derechos Sindicales

Artículo 31. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

Artículo 32. *Comité Intercentros.*

1. Al amparo del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá, en el plazo de tres meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo, un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, que sirva de cauce de interlocución y resolución a todas aquellas materias que excedan de las competencias propias de la representación de los trabajadores de una provincia, por ser materias de afección general en toda la empresa.

El Comité Intercentros es el máximo órgano colegido representativo de las personas trabajadoras en Ahorrmas, SA, El ámbito de competencia territorial de este comité será

el estatal y el que supere el de las competencias de cada uno de los comités de empresa o de los delegados de personal.

2. Competencias. Las competencias del Comité Intercentros serán las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que a continuación se establecen en este convenio:

- a) Poder establecer con la dirección pactos o acuerdos que afecten al conjunto de las personas trabajadoras en Ahorramas, SA.
- b) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.
- c) Comunicar la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo y del comité intercentros de Seguridad y Salud., así como de los órganos de representación y participación de ámbito estatal para Ahorramas, SA, con base en la respectiva representatividad de cada sección sindical en el Comité Intercentros.
- d) Intervenir como miembros por la parte social en la comisión paritaria, ejerciendo las funciones que se señalan para la misma en este convenio.
- e) Actuar en cualquier otro asunto que afecte a las personas trabajadoras de Ahorramas, SA.

3. Composición. El Comité Intercentros de Ahorramas, SA, estará integrado por ocho miembros. En la designación de los miembros integrantes de este comité se respetará lo establecido en la legislación vigente en el bien entendido de que el tiempo que se utilice para el ejercicio de representación en el Comité Intercentros, será retribuido, independiente y distinto al que crédito horario que le corresponde como miembro de los respectivos comités de empresa.

4. Reglamento. El Comité Intercentros elaborará su reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente ni lo establecido en este Convenio Colectivo y que registrará en el organismo competente de la administración, entregando copia a la Dirección de la Empresa.

Al Comité Intercentros le serán de aplicación las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para el Comité de Empresa.

Artículo 33. *Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud Intercentros.*

Los Delegados de Prevención se elegirán entre y por los miembros de los respectivos Comités de Empresa, en función del número de las personas trabajadoras que presten servicios en la provincia de que se trate. Se garantiza el mantenimiento y el funcionamiento ordinario de los Comités de Seguridad y Salud constituidos en la actualidad.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

En virtud de lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, se constituye el Comité Intercentros de Seguridad y Salud en la empresa Ahorramas, SA, cuyos tres miembros serán nombrados por y entre los integrantes del Comité Intercentros, siendo otros tres nombrados por la dirección de la Empresa.

A) Competencias.

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en los centros de la provincia. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- Planificación.
- Organización del trabajo.

- Introducción de nuevas tecnologías.
 - Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
 - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
2. Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en los centros de la empresa.
 3. Ser consultado, facilitando una reunión al efecto del Comité, con carácter previo a la adopción de medidas en las siguientes cuestiones:
 - La filosofía y líneas básicas de organización de los Servicios de Prevención.
 - Las modificaciones al Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales.
 - Las políticas generales sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.
 4. Promover las actuaciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de prevención de riesgos del conjunto de la empresa.
 5. Recibir información sobre:
 - Los índices de accidentabilidad en la empresa.
 - Las políticas y programas generales en materia de medio ambiente.

B) Funciones.

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
5. Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en los centros de trabajo de la empresa.
6. Promover las acciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de Prevención de riesgos Laborales en el conjunto de la empresa.
7. Realizar el seguimiento del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
8. Proponer a la Dirección programas anuales, incluyendo la formación e información que se debe impartir a las personas trabajadoras.
9. Creación y disolución al término de su actuación de los Grupos de Trabajo que considere necesarios para el desarrollo de sus funciones y competencias, en los que se especificará tanto los objetivos y tareas a desarrollar y, en su caso, el plazo en el que deben presentarse los resultados parciales y las conclusiones.
10. Recabar y emitir cuanta información estime oportuna de los responsables o de los delegados de prevención de los centros de trabajo en cada provincia.
11. Recabar información y asesoramiento, en cuantas cuestiones le sean de interés, de los Servicios de Prevención de la Empresa y de los Organismos Públicos Especializados.
12. Recabar información de las modificaciones en la normativa, organización y procesos productivos, que puedan repercutir en la salud de las personas trabajadoras.
13. Recabar información puntual de todos los accidentes de trabajo de carácter muy grave, así como de las enfermedades profesionales producidas en la empresa. De la misma manera se le informará de aquellos incidentes que por sus características tengan especial relevancia.

En las reuniones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición de dichos órganos paritarios. En las

mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debaten en estos órganos y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud elaborará su propio reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente

A los miembros de dicho Comité le será de aplicación las normas previstas en el Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establecidas para los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 34. *Garantías.*

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 35. *Horas sindicales.*

El crédito de horas sindicales retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, serán acumulables en el conjunto de la empresa, previa notificación a la misma por parte de las Organizaciones Sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de esta acumulación de crédito horario sindical corresponderá a las Organizaciones Sindicales o en aquellos en los que se delegue. El Sindicato, notificará a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados/as de Personal, y Delegados/as Sindicales.

Mediante acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y la Empresa se determinará el desarrollo de los derechos reconocidos en este artículo

Artículo 36. *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo del presente convenio, con domicilio en la sede social de Ahorramas S.A. en Velilla de San Antonio (Madrid).

La composición será paritaria y estará formada por dos miembros nombrados por las Organizaciones Sindicales firmantes y por igual número de representantes de la Empresa.

La Comisión entenderá necesariamente, y con carácter previo y preceptivo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. *Funciones de la comisión paritaria.*

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

a) A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo, con independencia de su ámbito territorial puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.

b) Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Paritaria levantará la correspondiente acta.

c) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo cuando tras el período de consultas desarrollado conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, debiendo emitir su opinión en el plazo de 7 días desde que tuviera entrada en la citada Comisión.

e) Los acuerdos de la Comisión Paritaria en interpretación o aplicación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de este de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE n.º 46 de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten.

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 39. *Régimen disciplinario.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. Las faltas se clasificarán, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves o muy graves.

La relación de faltas que contiene este texto es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 40. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes.
2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
4. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o medio de comunicación.
6. Falta de aseo y limpieza personal y llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
7. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
8. Pequeños descuidos en la conservación o uso en los géneros o del material de la Empresa.
9. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca un perjuicio grave a la organización del trabajo o económico.
10. El consumo de alimentos o bebidas dentro del centro de trabajo y fuera de los lugares habilitados al efecto, salvo que suponga incumplimiento de normas higiénico-sanitarias, en cuyo caso podrá ser calificada como grave o muy grave.

Artículo 41. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes, siempre que de estos retrasos se deriven perjuicios para el trabajo.
2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un periodo de seis meses.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo que origine perjuicio a la Empresa o hubiere causado riesgo leve a la integridad de las personas o mercancías.
4. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
5. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
6. Las discusiones, riñas y/o pendencias con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
7. Descuido importante en la conservación o uso de los géneros o del material de la Empresa.
8. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que origine perjuicio a la organización del trabajo o económico.
9. Utilizar los medios de comunicación suministrados por la empresa para usos distintos para los que esté habilitado o ajenos al contenido de la relación laboral, incluido el correo electrónico, ordenador, teléfono móvil, etc., así como el empleo de teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral.
10. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
11. Facilitar a terceros o permitir que terceros utilicen las contraseñas, claves de acceso o códigos de seguridad individuales facilitados por la empresa para la ejecución del trabajo, así como utilizar los facilitados por la empresa a terceros.
12. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de Dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de su trabajo.
13. La embriaguez, la ingesta bebidas alcohólicas, estupefacientes o sustancias similares durante la jornada laboral y/o en dependencias de la empresa, siempre que afecte al desempeño del trabajo.
14. Realizar sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
15. No comunicar con la puntualidad o celeridad debidas los cambios experimentados en la situación personal y/o familiar del trabajador que tengan transcendencia a los efectos de ser comunicados a cualquier organismo administrativo competente, cuando de dicha impuntualidad pudieran derivarse perjuicios, sanciones o responsabilidades para la Empresa. La comisión de dicha actuación por parte del trabajador de manera dolosa o reiterada se considerará como falta muy grave.
16. Entregarse al juego o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.
17. La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros, usuarios o clientes o para las instalaciones, elementos o maquinaria propiedad de la empresa. Si de la citada actuación, se hubiera ocasionado algún daño a las citadas personas o bienes, la conducta podrá ser calificada como muy grave.
18. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes, siempre que de estos retrasos se deriven perjuicios para el trabajo.

2. Faltar tres días o más al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo que hubiere causado riesgo grave a la integridad de las personas o mercancías.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público.
6. Las discusiones, riñas y/o pendencias con los compañeros de trabajo en presencia de público o que trascienda a este, cuando de ellas se deriven perjuicios para la empresa o el público.
7. Los malos tratos de palabra u obra, la agresión física o la falta grave de respeto y consideración a cualquier compañero de trabajo.
8. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, así como la realización de conductas prohibidas contenidas en el protocolo de acoso sexual, incluida la denuncia falsa. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquellas.
9. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, programas o datos electrónicos de la empresa.
10. El robo, hurto, apropiación o malversación cometidos sobre cualesquiera bienes de la empresa, compañeros de trabajo o cualquier otra persona, producido dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
11. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de la empresa, de reserva obligada, o a los que se tenga acceso por razón de su cargo.
12. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que origine un grave perjuicio a la organización del trabajo o económico.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
14. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
15. Realizar habitualmente sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear reiteradamente para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
16. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de Dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de su trabajo, cuando sea reiterada o implique quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas.
19. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, así como la realización de conductas prohibidas contenidas en el protocolo de acoso laboral.
20. Incumplir la normativa vigente o implantada en la empresa en materia higiénico-sanitaria y manipulación de alimentos, prevención de riesgos laborales, protección de datos personales, así como la contenida en el modelo de organización implantado por la empresa en materia de cumplimiento normativo.
21. La embriaguez habitual, así como la toxicomanía o drogodependencia manifestadas en jornada laboral si repercuten negativamente en el trabajo.

22. Fumar durante la jornada laboral y/o en dependencias de la empresa.
23. El incumplimiento de la normativa sobre compras de aplicación en todos los establecimientos de la empresa.
24. La comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 43. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato mediante despido disciplinario.

Artículo 44. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO IX

Igualdad

Artículo 45. *Igualdad de trato y condiciones.*

La Comisión Negociadora del presente convenio, comprende la necesidad de fomentar la plena y real incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con dicho objetivo se ha procedido a la constitución de la mesa negociadora del correspondiente Plan de Igualdad de Ahorramas, SA, (y las empresas vinculadas a aquélla), en el que se recogen, entre otros aspectos, el conjunto de medidas y actuaciones a adoptar en aras a la consecución de la referida igualdad de condiciones en todos los campos y áreas de la empresa, así como en los diferentes estadios que afecten a la relación laboral de sus empleados, tales como el acceso y selección, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida personal y profesional, salud laboral, acoso sexual y/o por razón de género, violencia de género, y cultura de empresa, comunicación y sensibilidad.

La empresa estará obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de género en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un

trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalente.

Disposición transitoria primera. *Reestructuración salarial.*

Se garantiza a las personas trabajadoras con contrato en vigor a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo el salario bruto anual que venían percibiendo hasta la fecha.

Por este motivo en el proceso de reclasificación profesional y reestructuración salarial todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la Empresa sean o no de naturaleza salarial, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, Laudo, contrato de trabajo individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Como excepción a la regla general prevista en el párrafo anterior, se establecen las 3 siguientes excepciones:

1. Las personas trabajadoras mantendrán las percepciones percibidas hasta la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo correspondiente a los conceptos de «Salario Base Personal», «Antigüedad Consolidada», «Plus Convenio», «Plus familiar» y «Plus compensatorio», «Paga Cultural», así como la «diferencia entre el Salario Base de Grupo individualmente percibido hasta la fecha y el Salario Base de Grupo previsto en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo», que serán incluidos en un nuevo concepto denominado «Complemento Personal Revalorizable». Concepto que tiene las características de complemento personal consolidado, revalorizable y que se tendrá en cuenta para el cálculo de las Pagas Extraordinarias.

2. Las personas trabajadoras mantendrán las percepciones percibidas hasta la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo correspondientes a los conceptos de «Complemento Apertura SECO 2», «Complemento Traslado PF» y «Complemento Horario», que serán incluidos en un nuevo concepto denominado «Complemento Personal no Revalorizable». Concepto que tiene las características de complemento personal consolidado, no revalorizable y que no se tendrá en cuenta para el cálculo de las Pagas Extraordinarias.

3. Las personas trabajadoras mantendrán las percepciones percibidas hasta la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo correspondiente a los complementos de puesto de trabajo: «Plus Frio», «Plus Frio 2» y/o «Nocturnidad», siempre y cuando generen el derecho a su percepción de acuerdo con las características previstas en el texto del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda. *Reclasificación profesional.*

La reclasificación profesional se llevará a efecto conforme a la siguiente tabla de asimilación:

Nuevos Grupos Profesionales	Ocupaciones	Antiguos Grupos Profesionales	Código Nómina: Grupo Profesional/Ocupación
Grupo 3	Director/a.	Grupo 0	91000 / 91001
	Resp. Departamento.	Grupo 5	51001 / 51005
	Coordinador/a.	Grupo 5	51004
	Jefe/a Línea.	Grupo 5	51006
	Supervisor/a.	Grupo 5	51000
	Comprador/a.	Grupo 5	51002
	Ayudante/a Coordinador/a.	Grupo 4	41003
	Jefe/a de Almacén.	Grupo 5	53000
	Jefe/a Sección Mantenimiento.	Grupo 4	41004-44001
	Jefe/a Turno.	Grupo 4	43000
	Resp. Servicios Auxiliares.	Grupo 4	43004
	Jefe/a Tienda.	Grupo 4	42000
	Comprador/a.	Grupo 4	41000
	Analista-prog.	Grupo 4	41001
	Jefe/a Sección.	Grupo 4	41002-41005-42800
Grupo 2	Técnico/a.	Grupo 3	31000 / 31004
	Pers-oficios.	Grupo 3	31001
	Monitor/a.	Grupo 3	31002
	Programador/a.	Grupo 3	31003
	Jefe/a Sección.	Grupo 3	33000-33002
	Jefe/a de Equipo.	Grupo 3	33001
	Encargado/a Sección.	Grupo 3	32005/ 32014 / 32800
	Coordinador/a.	Grupo 3	32002
	Segundo/a Tienda.	Grupo 3	32004
	Resp. Reposición T.N.	Grupo 2	22010
	Técnico/a Mantenimiento.	Grupo 3	34001
	Ayudante/a Comprador.	Grupo 2	21002
	Segundo/a Secc. Tienda.	Grupo 2	22013

Nuevos Grupos Profesionales	Ocupaciones	Antiguos Grupos Profesionales	Código Nómina: Grupo Profesional/Ocupación
Grupo 1	Administrativo/a.	Grupo 2	21000
	Pers-Oficios.	Grupo 2	21001
	Cocinero/a.	Grupo 2	21003
	Operador/a.	Grupo 2	21004
	Cajero/a Principal.	Grupo 2	22004
	Dependiente/a.	Grupo 2	22006 / 22007 / 22008 / 22801
	Segundo/a Sección.	Grupo 2	23001 / 02
	Ayudante Técnico.	Grupo 2	24001
	Técnico B Mantenimiento.	Grupo 2	24002
	Administrativo/a.	Grupo 1	11000
	Pers-Oficios Almacén.	Grupo 1	11002
	Cocinero/a.	Grupo 1	11003
	Preparador/a.	Grupo 1	13000 / 13004 / 13006 / 13007/ 13020
	Carretilero/a.	Grupo 1	13005
	Conductor-Repertidor.	Grupo 1	13002
	Devolución/reparto/preparación.	Grupo 1	13003
	Maq/Recep.	Grupo 1	13008 / 13009 / 13021
	Operario/a Almacén.	Grupo 1	13010
	Grupo 1 PF.	Grupo 1	13011 / 13
	Repertidor/a.	Grupo 1	13018
	Polivalente.	Grupo 1	13019 / 13022
	Limpiador/a.	Grupo 1	12006 / 71206 / 13015 / 13016 / 13017
	Reponedor/a TN.	Grupo 1	12010
	Grupo 1 (Auxiliar Caja, Ayudante/a Reposición).	Grupo 1	12015 / 16
	Ayudante/a.	Grupo 1	11004/ 12017 / 12018/ 12801
	Vigilante.	Grupo 1	12019
	Conductor-Rep.	Grupo 1	13002 / 13612

Disposición final primera. *Parejas de hecho.*

A los efectos de lo establecido en el presente Convenio Colectivo se equipara la situación de pareja de hecho a la del matrimonio civil, siempre que aquella se encuentre debidamente inscrita en el registro legalmente constituido al efecto.

Disposición final segunda. *Pactos y acuerdos de Centro preexistentes a la entrada en vigor del presente Convenio.*

Todos aquellos acuerdos que la empresa hubiera suscrito con la representación laboral de cualquiera de sus centros de trabajo y que a fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo estuvieran en uso, mantendrán su vigencia y aplicación con posterioridad a dicho momento.

Disposición final tercera. *Almacenes o Plataformas Logísticas.*

En los almacenes y plataformas logísticas, al no tratarse de centros comerciales abiertos al público, no será de aplicación el sistema de trabajo y retribución en domingos y festivos previstos en el convenio para las tiendas, por lo que se mantendrá el sistema de trabajo en domingos y festivos y la compensación de estos que en cada caso existan en la actualidad.

Igualmente, se mantendrán los sistemas actualmente vigentes en cada uno de los almacenes que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cuenten con sistema de productividad que incentive de forma variable el rendimiento.

Disposición final cuarta. *Compromiso de las partes.*

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

ANEXO I

Protocolo de actuación para la Desconexión Digital

El presente Protocolo de actuación se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la Empresa Ahorramas, SA, con excepción de aquellas personas trabajadoras, incluidas en el Apartado VIII de este Protocolo, que por la cobertura de su puesto de trabajo se encuentren en situación de disponibilidad (o de figuras de similar naturaleza). El derecho a la desconexión digital incluye tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como aquellos supuestos que puedan realizarse total o parcialmente a distancia.

Ahorramas, SA, garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finaliza la jornada laboral. Como consecuencia de este hecho, las personas trabajadoras de Ahorramas, SA, tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado, una vez finalice su jornada laboral.

Igualmente, se garantiza el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las vacaciones, los días de asuntos propios, las libranzas, el descanso diario y/o semanal, y los días por permisos, licencias, incapacidades o excedencias. Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en el Apartado VII de este Protocolo, los párrafos anteriores no serán de aplicación.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por la Empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Así mismo, quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas se abstendrán de requerir respuestas en las comunicaciones enviadas fuera del horario de trabajo, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongar su jornada laboral. Por este motivo, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Ahorramas, SA, implementará medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual, se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Ahorramas, SA, no sancionará disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este Protocolo.

Igualmente, el ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Ahorramas, SA, reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad, sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan en situación «de guardia», en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tiene la obligación de atender las comunicaciones de la Empresa de conformidad con lo previsto en la regulación específica suscrita al respecto.

ANEXO II

Protocolo contra el Acoso Moral

I. Introducción

El acoso en el trabajo, independientemente de su tipología u origen, es una conducta totalmente prohibida en Ahorramas, SA, y por tanto son totalmente inaceptables en el conjunto de la organización.

Que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad y respeto es un derecho contemplado en nuestra Constitución, y concretado en el ámbito laboral a través del artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho precepto estatutario reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad, a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En virtud de este derecho, las partes signatarias se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, y, asimismo, se garantice la igualdad de trato y el derecho a la intimidad.

La ansiedad que produce una situación de acoso en la persona que lo sufre hace que sea menos eficaz en el trabajo, que abandone su puesto, que no se atreva a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación, favoreciendo, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad. En consecuencia, la empresa tiene el deber de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzcan tales situaciones adoptando medidas de prevención; y el personal al servicio, tiene la responsabilidad de colaborar a mantener un entorno laboral en el que siempre resulte inadmisibile e indeseable el acoso.

Por todo ello, ambas partes se comprometen a regular, por medio del presente PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO moral o mobbing, la problemática del acoso en las relaciones laborales, estableciendo medidas de prevención frente al acoso, estableciendo un mecanismo para resolver las reclamaciones con las debidas garantías, manteniendo en todo momento la presunción de inocencia de los afectados, y tomando para ello en consideración, la normativa constitucional, comunitaria y laboral, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. Objetivo

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso moral o mobbing, de cualquier causa, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

III. Procedimiento

El procedimiento fijado se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará una Comisión Instructora encargada de la tramitación del procedimiento.

Dicha comisión estará integrada por una persona miembro del Servicio de Prevención, una miembro del Dpto. de Relaciones Laborales y otra de la Representación Legal de los Trabajadores. Todas ellas ajenas al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes de este Protocolo.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso. La solicitud se presentará por escrito a la dirección de RR.HH. de la empresa.

Una vez que la Comisión Instructora reciba la denuncia escrita, se iniciará la fase de investigación.

Esta se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y Comisión Instructora tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano.

En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser acompañadas, en sus intervenciones ante la comisión instructora, por una persona de su confianza o de la Representación Legal de los Trabajadores.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso en el trabajo.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias excepcionales que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad de todas las personas implicadas. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

La empresa evaluará el informe y, tras ello, adoptará las acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias, informando a la Comisión Instructora.

Se informará por escrito a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora de la finalización de la investigación.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por escrito por la Dirección de la Empresa, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

Ahorramas, SA, asegurará que quien considere que ha sido objeto de acoso, quien plantee una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considera como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.