

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**17562** *Resolución de 19 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España, KSCE, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Kiabi España KSCE, SA (Código de convenio: 90011772011998), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros 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 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, 19 de octubre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO «KIABI ESPAÑA KSCE, SA»

##### CAPÍTULO I

##### Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo será el aplicable a todas las personas trabajadoras de la Empresa «Kiabi España KSCE, SA» (nombre comercial KIABI), con independencia de cuál sea su centro de trabajo dentro del territorio nacional.

La Empresa «Kiabi España KSCE, SA», tiene actualmente centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional distribuidos en distintas Comunidades Autónomas. Esta situación ha aconsejado seguir con la aplicación de un Convenio único de ámbito Empresarial con criterios de homogeneidad, para acomodarse al principio informador del Estatuto de los Trabajadores de buscar una regulación uniforme de las condiciones de trabajo para una misma unidad de contratación, incluyendo dentro de ella a todas las personas trabajadoras de la misma, procurando así la interacción del principio de unidad de Empresa partiendo del hecho de que existe un elemento objetivo común derivado del hecho de la pertenencia a una misma Empresa que fabrica y vende el mismo producto.

Con esta regulación uniforme de condiciones de trabajo se evitan los problemas relevantes derivados de la dispersión de centros de trabajo, que llevarían a aplicar

distintas condiciones laborales según el ámbito territorial en que se desarrollara la actividad de la Empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que, firmado el Convenio con todos los requisitos legales, si cualquier centro de trabajo actual o un centro de trabajo que se creara después, pretendiese la segregación mediante la aplicación de un Convenio distinto de exclusiva aplicación a ellos, atentaría al principio de igualdad constitucional que ambas partes reconocen haber logrado con este Convenio.

## Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, iniciándose el mismo desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, y vigencia a partir de la fecha de la firma, sin perjuicio de que los incrementos salariales se retrotraigan a 1 de enero de 2021.

## Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación de hasta tres meses a la fecha de finalización.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

## Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica se establece que:

1. Las condiciones pactadas no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.
2. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto en el mismo serán de aplicación las disposiciones autonómicas y estatales de carácter general que sean de aplicación siempre que no colisione con las condiciones de este Convenio.
3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y solo aquellas que se vean afectadas por la Sentencia, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

## Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de las personas trabajadoras en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en la persona trabajadora.

Artículo 6. *Garantías «ad personam».*

Serán respetadas las situaciones personales disfrutadas por las personas trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO III

**Ingresos, grupos profesionales, periodo de prueba y modalidades de contrato**

Artículo 7. *Período de prueba.*

En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los contratos de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 8.

- Grupo I: Tres meses.
- Grupo II: Tres meses.
- Grupo III: Tres meses.
- Grupo IV: Seis meses.
- Grupo V: Seis meses.

Estos periodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

En el caso de personas trabajadoras pertenecientes a los grupos profesionales I, II y III, que sean contratados indefinidamente *ad initiam*, el periodo de prueba será de cuatro meses.

En ningún caso los contratos temporales tendrán un periodo de prueba superior a la mitad de la duración del mismo.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o nacimiento.

Artículo 8. *Definición de los grupos profesionales y criterios de valoración de puestos de trabajo.*

La siguiente definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a la valoración de puestos de trabajo en el presente convenio colectivo, la actual clasificación profesional basada en los factores objetivos de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se ha efectuado respetando todos los factores que definen la actividad desarrollada y el principio de igualdad de género que preside la actividad de esta Empresa.

Grupo I (de Iniciación Profesional):

Formación teórica básica equivalente como mínimo a Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta

iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la Empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. La finalidad y objetivo del Grupo de Iniciación se refiere a personas trabajadoras que se incorporen mediante un contrato de trabajo, para iniciarse en las tareas propias de la actividad de la Empresa afectada por el presente Convenio, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de iniciación. El tiempo máximo de permanencia en este grupo será de doce meses.

Dentro de este grupo profesional se encuadran los siguientes puestos: Vendedores de iniciación y Mozos de iniciación.

Las funciones de vendedor/a y mozo, a título ilustrativo y no limitativo, están recogidas en el documento «Descripción de puesto de Vendedor/a» y «Descripción del puesto de Mozo», publicado internamente en la intranet corporativa y accesible a todos los empleados de la Empresa.

#### Grupo II (de Profesionales):

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a grado medio o similar. Realiza por definición los cometidos propios del Grupo de Iniciación pero con absoluta autonomía, pues con el superior evalúa el resultado final y existiendo la posibilidad de consultarle puntualmente. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realiza bajo instrucciones de carácter general.

Se requiere un mayor grado de iniciativa y creatividad. Colabora en la gestión de tienda, podrá supervisar y corregir el trabajo realizado por personas trabajadoras del grupo de iniciación.

Además de los cometidos anteriormente descritos, por parte de la Empresa podrán encomendarse a las personas trabajadoras integradas en este grupo profesional determinadas funciones de animación de ventas y/o supervisión, que son las descritas en la correspondiente descripción de puesto de trabajo, y reguladas por acuerdo del Comité Intercentros.

Dentro de este grupo profesional se encuadran los siguientes puestos: Vendedores/as y Mozos.

#### Grupo III:

Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

A título ilustrativo y no limitativo se indican los siguientes puestos como encuadrables dentro de este grupo profesional: Recepcionistas y Asistentes.

#### Grupo IV:

Titulación de Bachillerato, Formación Profesional de grado medio o superior, Universitaria, que puede estar complementada con estudios específicos, o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Realiza con autonomía actividades con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices amplias sobre uno o más sectores de la Empresa. La persona trabajadora ha de decidir con la supervisión de su superior 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.

A título ilustrativo y no limitativo se indican los siguientes puestos como encuadrables dentro de este grupo profesional: Técnicos y Coordinadores.

Grupo V: Mandos:

Titulación de Bachillerato, Formación Profesional de grado medio o superior, Universitaria, que puede estar complementada con estudios específicos, o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados con un alto grado de autonomía a partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la Empresa. Coordina el trabajo de un equipo profesional, formando y supervisando las personas que están bajo su dependencia y, a su vez, interviene de forma activa y directa en trabajos de explotación inherentes a la actividad de la tienda que así lo requieran.

Directivos: Titulación universitaria, que puede estar complementada con estudios específicos o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la Empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto. La persona trabajadora ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la Empresa. Decide sobre un conjunto de personas trabajadoras, y es responsable de su formación y de las personas que estén bajo su dependencia.

#### Artículo 9. *Contratos de duración determinada.*

Contratos eventuales: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de esta modalidad contractual será de seis meses, dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, cada contrato podrá ser prorrogado mediante acuerdo por una única vez.

Contratos por obra o servicio determinado: A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de interinidad: Para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 45 y 46 del E.T.

Contrato de trabajo en prácticas, y contrato para la formación y el aprendizaje: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

#### Artículo 10. *Cese voluntario.*

Toda persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

En el caso del grupo profesional V: mandos y directivos, dicho preaviso deberá comunicarse con una antelación de 30 días y en caso de incumplimiento del mismo se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

## Artículo 11. *Ascensos.*

### 1. Ascenso del Grupo de Iniciación al Grupo de Profesionales:

El ascenso al Grupo de Profesionales tendrá lugar de manera automática por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses en la Empresa. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa podrá adelantar el ascenso al Grupo de Profesionales con sujeción a los mecanismos establecidos. Para el cómputo de los doce meses la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la Empresa por más de un año, aleja al empleado de los constantes cambios en la actividad de la Empresa cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de Profesionales. Este criterio se utilizará exclusivamente para el ascenso del grupo de Iniciación al de Profesionales.

### 2. Periodo de Prueba funcional:

Se establece un periodo genérico de prueba de seis meses en el caso de personas trabajadoras que pasen a ocupar puestos de categoría profesional superior, que deberá pactarse expresamente en cada caso particular.

En caso de no superación de dicha prueba, la persona trabajadora conservará su derecho a reintegrarse en un puesto de trabajo del mismo grupo y nivel funcional de procedencia, y en todo caso tendrá la opción de volver al puesto anterior.

### 3. Mecanismos de ascenso:

La política y procedimiento de promoción interna se establecen con carácter general por la Empresa y se consensuarán con los representantes legales de las personas trabajadoras, en adelante RLPT.

Ambas se coordinan por el área de selección y desarrollo de Recursos Humanos, atendiendo a los siguientes requisitos y criterios objetivos: titulación adecuada y valoración de la misma, experiencia en el puesto de trabajo, evaluación del desempeño en su puesto de trabajo actual, y valoración de competencias y/o habilidades requeridas para el correcto desempeño del puesto.

Las vacantes existentes se publicarán en todos los centros de trabajo, salvo las de Vendedores/as con funciones de animación de venta que se publicarán en la tienda donde se produzca la vacante de acuerdo al procedimiento establecido.

## Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Los traslados de personal del lugar de la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio familiar para el afectado/a, podrán efectuarse:

1. Por solicitud de la persona interesada, formulada por escrito. En este caso y previa aceptación por la Dirección de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Por acuerdo entre Empresa y persona trabajadora. Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, y a las normas previstas por la Empresa en cada momento.

3. Por decisión de la Dirección de la Empresa, en el caso de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los gastos ocasionados por dicho traslado serán abonados por la Empresa de acuerdo a las condiciones vigentes en materia de traslados. En caso de modificación de dichas condiciones, se comunicarán a los RLPT los nuevos términos de las mismas.

## Artículo 13. *Personal con discapacidad.*

El personal con declaración de incapacidad permanente parcial sobrevenida que le inhabilite para el desarrollo de su trabajo habitual, recibirá por parte de la Empresa una adaptación de su puesto de trabajo adecuada a su incapacidad, respetándole el salario que tuviese acreditado antes de dicha situación.

## CAPÍTULO IV

### Tiempo de trabajo

## Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

## Artículo 15. *Distribución y registro obligatorio de la jornada.*

No computarán a efectos de la jornada máxima anual los festivos, días de descanso establecidos por la ley y vacaciones establecidas por Convenio.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada máxima anual definida en Convenio, se compensarán de manera acumulada mediante una hora de descanso por cada hora de exceso, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la Dirección de la Empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

La jornada laboral se entiende con carácter general de lunes a domingo, ambos inclusive.

Cuando la Empresa organice el trabajo en domingos y festivos, la distribución de la jornada deberá realizarse a lo largo de la semana mediante un sistema de turnos de trabajo y descansos, conforme a las siguientes reglas:

1. Cada persona trabajadora sujeto a este sistema no tendrá obligación de prestar servicios más allá del 55% de los domingos y/o festivos del año en las zonas de apertura comercial generalizada. En el resto de zonas dicho porcentaje será del 70 % de los domingos y/o festivos de apertura comercial autorizada, salvo que el número de domingos de apertura sea inferior a ocho al año. Si resultase fracción en el porcentaje se redondeará al alza a entero.

2. Se excluyen del sistema y, en consecuencia, de los importes que lo retribuyen, aquellas personas trabajadoras con contrato parcial inferior a 1.000 horas anuales y que no trabajen más de tres días a la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos domingo o festivo, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingo y festivo.

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

4. Se respetarán un mínimo de ocho fines de semana libres al año que comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales aquellos que comprendan festivos o vacaciones, prorrateándose proporcionalmente en el caso de contratos de duración determinada, situaciones de IT o incorporaciones a lo largo del año. En el caso de las Comunidades Autónomas con apertura comercial generalizada, el mínimo de fines de semana libres será de 12 al año.

En todo caso, la planificación y disfrute de estos fines de semana estarán condicionados a la distribución de los turnos vacacionales, los cuales tendrán carácter prioritario sobre los mismos.

En referencia a la distribución de la jornada, las partes legitimadas pactan la posibilidad de desarrollar, articular y en su caso, novar dicha distribución durante la vigencia del presente Convenio de conformidad con lo dispuesto en el Real

Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, todo ello a través del Comité Intercentros.

5. Registro obligatorio de la jornada: La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca en este convenio.

La empresa estará obligada a llevar un registro de la jornada de trabajo efectivo diario ejecutado por las personas trabajadoras sujetas a programación.

Este registro podrá efectuarse por cualquiera de los medios mecánicos, visuales o electrónicos que libremente establezca la empresa, que podrán incorporar elementos y pautas de ponderación cuando el tiempo de presencia registrado no coincida necesariamente con el de trabajo efectivo.

El sistema establecido permitirá que las personas trabajadoras, y sus representantes en la legitimación que ostenten, puedan verificar por periodos regulares el resultado detallado del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada.

La empresa facilitará a cada persona trabajadora, por cualquier medio que le sea accesible a esta, la información del número de horas no programadas efectivamente realizadas.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### Artículo 16. *Desconexión digital.*

Desconexión digital: Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, artículo 18 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, tanto las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), tendrán derecho a la desconexión digital, a fin de garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras de Kiabi se establecen las siguientes medidas:

Se establece que, no se exigirá ni se esperará por parte de la persona trabajadora que acceda a los sistemas informáticos puestos a su disposición con el objetivo de revisar o responder correos o responder llamadas relacionados con su prestación laboral, una vez finalizada su jornada.

En los periodos vacacionales de las personas trabajadoras, se deberán cumplir las consignas previstas en la política de turnos y determinación de personal de «backup» para cada puesto, de modo que la actividad de KIABI ESPAÑA KSCE SA pueda seguir desarrollándose sin interrupción ni contingencia alguna, en ausencia de la persona trabajadora.

Kiabi España formará al personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.

Kiabi España informará y formará al personal, directivos y mandos intermedios, sobre el respeto a la duración de la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital.

#### Artículo 17. *Horas complementarias.*

La Empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. Se consideran horas

complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias establecidas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El pacto sobre horas complementarias se acordará en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, recogiendo el número máximo de horas complementarias que podrán realizarse.

b) El pacto de horas complementarias podrá acordarse en el caso de contratos a tiempo parcial, temporales o indefinidos, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato en los Grupos Profesionales I y II, sin alcanzar en ningún caso la jornada ordinaria en cómputo anual de las personas trabajadoras a tiempo completo.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 E.T.  
Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.  
Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) 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 a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias y a mes vencido, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios, y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 18. *Ventas especiales, inventarios.*

La Empresa podrá variar el horario de trabajo y/o prolongar la jornada 10 días al año para realizar inventarios, preparación de rebajas, ventas especiales o cambios importantes en la distribución y organización de la tienda. La variación del horario y/o prolongación de la jornada mencionada anteriormente afectará a cada persona trabajadora un máximo de 6 días al año, pudiendo ampliarse mediante acuerdo individual entre persona trabajadora y Empresa.

En las zonas de apertura comercial generalizada se podrá variar el horario de trabajo durante 15 días al año para los trabajos arriba mencionados.

Dicha variación se pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras con 15 días de antelación como mínimo.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice fuera de la jornada ordinaria, (festivos, domingos u horario nocturno), se retribuirán las horas con el recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Las personas trabajadoras en situación de embarazo, las personas trabajadoras en situación de violencia de género estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada salvo petición expresa de las mismas. Las personas trabajadoras afectadas por reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar estarán exentas de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido salvo pacto en contrario.

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

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

3. Para la aplicación de lo pactado en el punto anterior la Empresa estará obligada a facilitar de manera mensual al comité de centro o delegadas/os de personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

4. La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual a la persona trabajadora en la parte correspondiente.

#### Artículo 20. *Horas festivas.*

Las horas festivas tendrán una compensación económica del 50 % sobre la hora ordinaria. No será de aplicación esta compensación económica para aquellas personas trabajadoras con contrato parcial inferior a 1.000 horas anuales y que no trabajen más de 3 días a la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos domingo o festivo, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingo y festivo.

#### Artículo 21. *Nocturnidad.*

Se consideran horas nocturnas las horas realizadas entre las 22:00 y las 6:00. Tendrán una compensación económica del 25 % de la retribución de la hora ordinaria.

#### Artículo 22. *Trabajo en días festivos señalados.*

Cada persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar como mínimo de un día libre entre las siguientes fechas: 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero.

Asimismo, se establece la prohibición de trabajo en los siguientes días festivos nacionales de no apertura comercial: 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre.

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones al año.

A 31 de diciembre de cada año deberán quedar planificadas y acordadas las vacaciones anuales de los empleados, así como los fines de semana libres anuales establecidos en el artículo 15 del presente Convenio. Se dará cuenta de ello a la RLPT.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar entre los meses de junio a septiembre de al menos 21 días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de agosto o su parte proporcional. Dentro de este

periodo comprendido entre junio y septiembre, la Empresa no podrá excluir ninguna fecha o franja horaria.

No obstante, se deberá garantizar que durante todo el año las necesidades mínimas organizativas de cada tienda estén cubiertas, respetando en la adjudicación de los turnos, que como mínimo un 25% de la plantilla pueda disfrutar sus vacaciones de manera simultánea.

En casos de imposibilidad de garantizar el mínimo establecido en el párrafo anterior, la Dirección de la tienda deberá comunicar y acreditar a la RLPT las necesidades organizativas y productivas causantes para su verificación y control.

Se establece la obligatoriedad de disfrutar de al menos una semana de vacaciones en los meses de febrero o marzo, en los casos en los que la organización del centro de trabajo así lo demandase, comunicando dicha necesidad a la RLPT con suficiente antelación para la adecuada planificación de dichos turnos de vacaciones.

Para la adjudicación de los mismos, se solicitará en primer lugar la voluntariedad de las personas trabajadoras para la adjudicación de estos turnos y, en segundo lugar, en caso de no cubrirse los mismos, cuando sea necesario planificarlos, se establecerá la adjudicación de los mismos de forma rotativa anual entre todas las personas trabajadoras.

Durante la vigencia del presente Convenio se fija una bolsa de vacaciones por una cuantía de 350 euros para el personal que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no disfrute el periodo vacacional de 21 días entre los meses de junio a septiembre, siendo proporcional la percepción de dicho importe en función a los días de no coincidencia con dicho periodo. Si por la fecha de ingreso de la persona trabajadora le correspondieran menos de 21 días de junio a septiembre, de optar la Empresa en dicho período por lo previsto en el punto anterior de este mismo artículo, se abonaría la parte proporcional de esta misma bolsa. El derecho al percibo de la bolsa de vacaciones no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo en consecuencia derecho al mismo tanto las personas trabajadoras fijas como los temporales en los que coincidan las circunstancias a las 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 estos 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 bolsa, por razones de pura lógica, exclusivamente a aquellas personas trabajadoras contratadas en ese período mediante la modalidad de interinidad, precisamente para poder sustituir a personas trabajadoras que disfruten de los 21 días naturales ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros/as de unidad de trabajo.

Si la persona trabajadora estuviera en situación de Incapacidad Temporal antes del inicio de las vacaciones o durante las mismas, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo período de mutuo acuerdo, una vez que se produzca el alta médica.

Se establece la obligatoriedad de disfrutar las vacaciones en el año natural al que correspondan.

No obstante, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las mencionadas que imposibilite a la persona

trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

#### Artículo 24. *Cambio de servicio durante el embarazo.*

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la Empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo o adaptará este dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual.

#### Artículo 25. *Licencias retribuidas.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Por el tiempo preciso en los siguientes casos en que se requiera asistencia médica, con el correspondiente visado del facultativo:

a.1) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, siempre y cuando se justifique la imposibilidad de compatibilizar dicha consulta médica con la planificación de su jornada laboral.

a.2) Por el tiempo necesario para acudir al médico con justificación acreditada y debida del mismo, cuando por razón de enfermedad sobrevenida de carácter urgente durante su jornada laboral, la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico.

Los justificantes facilitados por el empleado deberán indicar la hora de entrada y salida ya que, en caso contrario, dichas horas no se abonarán. A estos efectos, se tendrá en cuenta el tiempo previsto de desplazamiento. Se entenderá por facultativo el que hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

b) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

c) Tres días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de conviviente o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y únicamente mientras persista la hospitalización. Cuando por este motivo se tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia se ampliará hasta dos días más.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos por consanguinidad, se dispondrá de 2 días más acumulables a lo establecido en el párrafo anterior.

Cuando la persona trabajadora tenga a los parientes referidos en este párrafo domiciliados en el extranjero, podrá acumular a esta licencia las vacaciones siempre y cuando la organización de la actividad comercial lo permita. A estos efectos, la Dirección procederá a efectuar los cambios necesarios en la planificación de las mismas.

Si en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidente grave, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, la persona trabajadora podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el período de hospitalización.

En estos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. La persona trabajadora

deberá comunicar y acreditar a la Empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

d) Por el tiempo que dure la hospitalización de hijos/as menores de 15 años por enfermedad grave, se tendrá derecho a un permiso retribuido continuado por un máximo de siete días naturales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por el tiempo indispensable, y hasta 20 horas al año en el caso de las parejas para acompañar a la madre, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y siempre que se aporte el pertinente justificante de asistencia.

g) Dos días por traslado del domicilio habitual.

h) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

j) Hasta un máximo de diez horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

k) Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que la persona trabajadora deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

l) Un día al año para inscripción de la persona trabajadora en el Registro de Parejas de Hecho, siempre que coincida con su horario de trabajo.

m) Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora.

n) Un día por cumpleaños de la persona trabajador/a. Cuando dicho día coincida con festivo fijo nacional, autonómico o local, la persona trabajadora podrá disfrutar del día anterior o posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado b de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma.

Las licencias retribuidas contenidas en el presente artículo computarán respecto a la jornada anual conforme a la media de las horas diarias según tipo de contrato, salvo las licencias referidas en los apartados 1.a) y 1.c), que computarán en función de las horas posicionadas.

#### Artículo 26. *Licencias no retribuidas.*

a) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días continuados al año, pudiéndose disfrutar fraccionada en dos periodos de duración no inferior a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. Este tipo de licencia se concederá siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición de la persona trabajadora como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna. Esta licencia se solicitará con un preaviso de 15 días, salvo urgencia debidamente justificada.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, quedando algún menor de 14 años, la persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida de hasta seis meses, contados a partir de la finalización del fin de la licencia retribuida por fallecimiento que deberá ser solicitada por el beneficiario o beneficiaria por escrito a la Empresa conteniendo la fecha de incorporación.

c) Las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y requisitos establecidos en el presente artículo.

d) Las personas trabajadoras con hijos/as menores de 12 años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran personas trabajadoras de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

#### Artículo 27. *Excedencias voluntarias.*

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras de la Empresa siempre que hayan cumplido al menos, un año de antigüedad en la misma.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la Empresa en el plazo de diez días.

Se perderá el derecho de reingreso en la Empresa si no se solicita por la persona interesada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del plazo de excedencia concedido.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente derecho preferencial al reingreso en la primera vacante que se produzca en la Empresa de su mismo grupo profesional, excepto si hubiese personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

Si al finalizar la misma la persona trabajadora deseara reincorporarse a la Empresa y no existiese vacante en su categoría y sí en una inferior, podrá optar a dicha vacante con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad. En caso de que no existiese ninguna vacante ni en una categoría inferior, la persona trabajadora quedará en situación de derecho expectante.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

#### Artículo 28. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos: A) Designación o elección de un cargo público. B) La persona trabajadora que sea elegida para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma. C) La persona trabajadora que se acoja a un programa de tratamiento de deshabituación de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de Salud Laboral.

#### Artículo 29. *Excedencia por motivos familiares y cuidado de hijos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o

acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida previa justificación de esta situación.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye 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.

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

Cuando la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiares, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de la excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo. Si durante este primer año su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, se dará por finalizada la relación laboral del suplente en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

Tras el primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

## Artículo 30. *Conciliación de la vida familiar.*

1. Cuidado del lactante. El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 ET. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

Las personas trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple las personas trabajadoras podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos/as.

2. Riesgo durante el embarazo o lactancia natural. En el supuesto de riesgo para el embarazo o lactancia natural se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto las personas trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base de grupo.

3. Nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor de doce meses. Las personas trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por nacimiento y cuidado del menor, la Empresa mantendrá la cotización de las personas trabajadoras.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida con la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, incluso uniéndola con la baja por nacimiento, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

4. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto, y el cuidado de menor de doce meses, para la madre biológica la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida inmediatamente posteriores al parto según jornada de contrato de trabajo, para asegurar la protección de la salud de la madre, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. 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 según jornada de contrato de trabajo, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los supuestos de adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, que se disfrutarán según jornada de contrato de trabajo de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas ininterrumpidas, por cada menor a partir 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. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento o del menor adoptado o acogido, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. En los casos de parto prematuro y en aquellos casos que el bebe 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. En los casos de partos prematuros con falta de peso y otros casos en los que el bebe neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre

hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

6. Reducción de jornada. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, 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 ordinaria en cómputo anual de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

Asimismo, podrán solicitar una reducción de la jornada ordinaria, en los mismos términos expuestos anteriormente, aquellas personas trabajadoras que deban atender al cuidado directo de hijos/as de hasta 18 años de edad en casos de enfermedad grave.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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.

Para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en el artículo 37.7 del E.T. y hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas y de atención a la venta de la Empresa, deberán tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

a) 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, salvo imposibilidad organizativa conforme lo previsto en el apartado c), que habrá de notificarse a la persona solicitante y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

b) 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 proponiendo un cambio de área/departamento, e incluso, si ello lo hiciese posible, el 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 área/departamento, o centro de trabajo, la persona trabajadora, mientras dure la situación de guarda legal, se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo puesto o función.

c) Dados los diferentes modelos de organización de los recursos humanos y de atención al cliente en cada centro de trabajo, para determinar la posibilidad organizativa de concesión de la concreción horaria en situaciones de guarda legal, se tendrá en cuenta el índice de cobertura de necesidades que se establezca por acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el ámbito de la Empresa. Los anteriores parámetros se basan en la variación de los ritmos de trabajo, dada la concentración de la venta en determinados períodos y momentos del día, o la semana.

7. Asistencia a consultas médicas de hijo/a menor de 15 años. En los supuestos que se precise acompañar a un hijo/a menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia.

Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 24.1.A2 del presente Convenio y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

Si la asistencia a la consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación de trabajo, que, de ser posible, será concedido.

8. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Conforme a lo establecido en el artículo 37.6 ET y los artículos 4.7, 5.3, 6.2, 8.4, 9.2D del RD 1148/2011, 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, de las incluidas en el listado del Anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, 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.

*Artículo 31. Adaptación de jornadas para personas trabajadoras con hijos de hasta doce años.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 34.8 ET, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 ET.

## CAPÍTULO V

## Salario

Artículo 32. *Estructura salarial y el registro salarial.*

1. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio.

2. El registro salarial. La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Así mismo, las partes estarán obligadas a elaborar un plan de igualdad, deberán incluir en el mismo, una auditoría retributiva, según los términos fijados en el RD 902/2020.

Se fija una aplicación paulatina de las obligaciones sobre auditorías retributivas y registros retributivos. En concreto, la disposición transitoria única Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, acompaña la exigencia de las auditorías retributivas y los registros a la disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a su exigencia paulatina a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.

Artículo 33. *Tabla de salarios básicos.*

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio serán los siguientes, expresados anualmente y realizándose el cómputo en 15 pagas prorrateadas en 12 mensualidades:

Año 2021

Grupos	Anual/euros brutos	Hora/euros brutos
Grupo I: Iniciación.	13.310,40	7,52
Grupo II: Profesional.	15.434,40	8,72
Grupo III: Administrativos.	15.850,92	
Grupo IV: Técnicos.	16.983,13	
Grupo V: Mandos.	18.115,34	

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 14 del presente Convenio colectivo. Siendo de aplicación, tanto a las personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las personas trabajadoras que ingresen o reingresen en la Empresa.

## Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año, cuyo abono se prorrateará mensualmente. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo.

## Artículo 35. *Complemento personal.*

El complemento personal individual de las personas trabajadoras incluidos en el Grupo I y II se incrementará en un 1% para el año 2021.

## Artículo 36. *Complemento de puesto de trabajo.*

Se establece un complemento individual de puesto para los Vendedores/as que realicen funciones de animación de venta.

Dicho complemento denominado «Complemento de animación de venta» tendrá carácter no consolidable y estará vinculado a la realización de las funciones de animación de venta, devengándose por día de efectivo desempeño de esas funciones, por lo que el cese en las mismas conllevará automáticamente la pérdida del referido complemento.

El importe mensual de este complemento se fija en 144,22 euros brutos para las personas trabajadoras con contratos a tiempo completo, calculándose de manera proporcional para las personas trabajadoras a tiempo parcial. Dicho complemento queda excluido del cálculo de las gratificaciones extraordinarias del artículo 33.

## Artículo 37. *Retribución variable.*

Las personas trabajadoras podrán tener derecho a una retribución variable en función de objetivos, en los términos y condiciones desarrollados en la política elaborada por la Empresa en cada momento, practicándose al efecto las liquidaciones complementarias de cotizaciones a la Seguridad Social que, en su caso, procedan.

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones varias

## Artículo 38. *Seguro de vida.*

La Empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para las personas trabajadoras afectados/as por el presente Convenio, por un importe equivalente al salario fijo bruto anual de cada empleado/a, con un mínimo de 24.000 euros, durante toda la vigencia del Convenio. La Empresa facilitará al inicio de cada año copia de la póliza individual del seguro.

## Artículo 39. *Prendas de trabajo.*

Con el convencimiento de que la imagen de los empleados/as en cuanto a un aspecto personal cuidado y el lucimiento de vestimenta KIABI acorde con las tendencias de moda son clave para garantizar el éxito, se acuerda ofrecer a los empleados/as con contrato indefinido un vale de uniformidad de 140 euros anuales que se entregará al inicio de cada temporada por un importe de 70 euros respectivamente, con el objetivo de proporcionar a la persona trabajadora prendas tanto de nueva colección como de rebajas, que les permitan un adecuado desempeño de sus funciones en su centro de trabajo.

El vale de uniformidad no será compatible con el descuento de empleado/a ni con las «Operaciones de Marketing».

Los empleados con contrato temporal, tendrán derecho a recibir dicho vale de uniformidad a partir del sexto mes consecutivo de trabajo.

## Artículo 40. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral (debidamente acreditado por la Seguridad Social), la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social de la siguiente manera:

Desde el cuarto al vigésimo día, hasta el 71 % de la base de cotización.

A partir del vigésimo primer día, se complementará hasta el 100 % de la base de cotización, y hasta un máximo de 545 días.

Las personas trabajadoras desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditada, no percibirán retribución alguna durante los tres primeros días de carencia. No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará, terminado el año, el 100 % del salario correspondiente a esos tres primeros días de ese único proceso.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior durante toda la duración de la misma.

## Artículo 41. *Gastos por desplazamientos.*

Las personas trabajadoras que por necesidades de la Empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a percibir una compensación económica por los gastos en que hayan incurrido previa justificación de los mismos y por un importe máximo diario de 33 euros, o de 16,50 euros si no hubiese pernoctación. Dichas compensaciones están destinadas a satisfacer los gastos originados por la persona trabajadora desplazada que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

## Artículo 42. *Descuento de empleado.*

Se establece un descuento en compras genérico del 25 % para todas las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con un límite anual de compra de 5.000 euros por empleado/a antes de aplicar el descuento. Este descuento se realizará mediante la tarjeta de empleado/a, que es personal e intransferible, y que deberá ser devuelta en el momento de la finalización de la relación laboral.

Dicho descuento de empleado/a, que será aplicable en todo momento del año y sobre todos los artículos, no será compatible con las «Operaciones de Marketing», pero sí con las ventajas vinculadas a la tarjeta de fidelidad.

Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho igualmente a dicho descuento de empleado/a desde el primer día de su contratación, una vez que hayan recibido su tarjeta de empleado/a.

## Artículo 43. *Cheque bebé.*

Se establece un cheque bebé por cada nacimiento de hijos/as de empleados/as o por adopción por un importe de 80 euros.

## CAPÍTULO VII

**Seguridad y salud**Artículo 44. *Seguridad y salud a nivel de Empresa.*

El Comité Intercentros, en los casos en los que esté prevista su constitución de conformidad con el contenido del presente Convenio, sin perjuicio de las competencias del Comité de Seguridad y Salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

Artículo 45. *Salud laboral.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Empresario de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su Empresa o centro de trabajo.

Las personas trabajadoras deberán cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, o en caso de no haber, de la Comisión Paritaria del Convenio, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la Empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La Empresa deberá consultar a las personas trabajadoras, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). Asimismo, el Empresario deberá consultar a las personas trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las Empresas que cuenten con representantes de las personas trabajadoras, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a las personas trabajadoras les atribuye la LPRL.

Los delegados/as de prevención constituyen la representación autónoma de las personas trabajadoras en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados/as y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados/as de prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costada por los empresarios y convendrán su realización con las organizaciones sindicales.

Asimismo, los delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico.

Dentro de los planes formativos que las Empresas deben acometer y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de las personas trabajadoras una formación de 8 horas mínimas. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del Empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo. Reconocimientos médicos: Las personas trabajadoras tienen el derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, en aquellos casos que la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o en su caso, la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud determine, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas, o propuestas por los organismos oficiales competentes.

Salud laboral y drogodependencias: El consumo de drogas implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada: Preventiva (se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables).

Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo).

Asistencial y voluntaria (se facilitará tratamiento a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención).

Reinsertiva (el objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo). No sancionadora (el hecho de que una persona trabajadora decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabituación, llevará aparejado la concesión de una excedencia

extraordinaria especial, sin necesidad de acreditar antigüedad alguna ni el carácter indefinido del contrato, y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al termino del tratamiento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de otras faltas disciplinarias).

Participativa (toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de las personas trabajadoras o en su defecto a las personas trabajadoras).

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 46. *Régimen disciplinario.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

#### a) Faltas leves.

1. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

2. La suma de faltas de puntualidad sin causa justificada en la asistencia al trabajo, cuando exceda de quince minutos en un mes.

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

4. Falta de aseo y cuidado personal necesario para una adecuada atención al cliente, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

5. Utilizar los medios de comunicación de la Empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la Empresa.

6. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

#### b) Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. El incumplimiento de las instrucciones de los superiores en materia de trabajo. Si dicho incumplimiento implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase un perjuicio para la Empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

2. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

3. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a éste.

4. La falta de entrega de los partes de baja y sucesivos de confirmación en el plazo de 72 horas a contar desde la expedición por el facultativo, o en el legal establecido en cada momento.

5. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

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

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

8. El incumplimiento de los procedimientos internos establecidos y publicados en cada momento por la Empresa a través de los medios habilitados a tal efecto.

9. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

10. La trasgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

11. Facilitar las claves de acceso individuales a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la Empresa.

12. La no realización en tiempo y/o forma de las formaciones consideradas obligatorias por parte de la Empresa por causas imputables al empleado/a.

c) Faltas muy graves.

1. Dos o más abandonos de puesto de trabajo sin causa justificada en un período de seis meses.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de cualquier descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tengan o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de un día al mes.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta notoria de respeto o consideración a los compañeros/as de trabajo, a los jefes/as, subordinados/as o familiares de los mismos y al público en general.

7. Las expresiones injuriosas, de burla o amenazantes vertidas contra la Empresa o contra otras personas trabajadoras a través de las redes sociales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El acoso sexual y el acoso moral.

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

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro de los seis meses siguientes que se haya cometido la primera.

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

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

14. Prestar la tarjeta de empleado/a a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras personas o la aplicación de descuentos no autorizados por la Empresa.

15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la Empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la/s persona/s trabajadora/s.

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

17. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o personas trabajadoras, así como revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

18. La continua y habitual falta de aseo y cuidado personal de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

19. Facilitar el código individual de acceso a caja a otras personas, utilizar el código de otro empleado/a o simular la identidad utilizando una clave de acceso ajena.

20. Venderse o cobrarse a sí mismo o a sus familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

21. Emisión de bonos de cambio sin ajustarse a los procedimientos de la Empresa.

22. Utilización de la caja por persona no asignada a la misma.

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

#### Artículo 47. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En las faltas muy graves, además de la comunicación escrita a la persona trabajadora, habrá que dar traslado de la misma a los representantes legales de las personas trabajadoras.

La Empresa se reserva la facultad de imponer sanciones inferiores de concurrir circunstancias atenuantes que así lo aconsejen.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 48. *Prescripción.*

Prescripción. La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá:

a) A los diez días para las faltas leves.

b) A los veinte días para las faltas graves.

c) A los sesenta días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

La enumeración de las faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la

Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a las personas trabajadoras, en virtud de incumplimientos laborales.

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

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 49.

La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona trabajadora de la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Los miembros de Comité, Delegados/as de Personal y los Delegados/as Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

#### Artículo 50. *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 centro o delegados/as de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, 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 número máximo de componentes del Comité Intercentros será de siete. Sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados/as de personal y en su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de la Empresa. Este punto se revisará todos los años durante la vigencia del Convenio a 31 de diciembre.

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 voto válido por el de miembro de Comité o Delegado/a de Personal. La designación de miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará a la autoridad laboral, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y a la negociación colectiva.

#### Artículo 51. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que deberá enviarse la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas, así como copia de las transferencias.

## Artículo 52. *Sistema de acumulación de horas.*

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal podrán renunciar, en todo o en parte, a las horas sindicales que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro y otros miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la Empresa, en el que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario.

Número de horas cedidas y periodo por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de doce meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

## Artículo 53. *Crédito horario sindical e incentivos.*

Los Delegados/as Sindicales, delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

## Artículo 54. *Adhesión ASAC-Comisión Mixta de Interpretación.*

1. Las partes del presente Convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

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

2. Comisión Mixta. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Esta comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la empresa y tres por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

a) Procedimiento. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la Comisión Mixta será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente que será, en caso de afectar la controversia a centros de trabajo situados en distintas comunidades autónomas, el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), y en caso de ser controversias cuya afectación lo sea exclusivamente para centros de trabajo situados en una misma comunidad autónoma, los Órganos de Solución Extrajudicial de Conflictos de éstas, de conformidad con lo establecido en el apartado primero del presente artículo

b) Funciones. Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta comisión.
3. Mediar o arbitrar, a requerimiento de las partes, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de

carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.

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

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

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

*Artículo 54 bis. Procedimientos para solventar discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLT.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLT, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos III, IV y V del presente convenio, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLT a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLT, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLT.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma, cuando la discrepancia exceda del ámbito de una comunidad autónoma.

Todo ello sin perjuicio de lo regulado en el presente artículo 54.2.b punto 6 del presente convenio.

## CAPÍTULO X

**Personas trabajadoras víctimas de violencia de género**

## Artículo 55.

1. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 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.

2. La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de los centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupara la persona trabajadora. Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, prorrogables por otros seis meses adicionales, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Trabajadores, por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. 6. Se entiende por persona trabajadora víctima de la violencia de género, el expresamente declarado/a como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

## CAPÍTULO XI

**Acuerdo para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral y sexual**

Artículo 56. *Compromiso en materia de prevención de acoso moral y sexual.*

El Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa «Kiabi España KSCE, SA», firman este acuerdo para establecer un procedimiento de actuación para el tratamiento de los posibles casos de acoso moral y sexual que se pudieran producir en la Empresa. La Empresa, junto con los representantes de las personas trabajadoras, debe trabajar para implantar políticas que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora. Por esta razón, ambas partes manifiestan su compromiso de crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves. 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 lo anterior en sus ámbitos de responsabilidad. La Empresa evaluará los riesgos psicosociales y la detección precoz de los casos de acoso a través de la vigilancia de la salud.

Artículo 57. *Acoso moral.*

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que supone directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar las siguientes:

La persona trabajadora recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

A la persona trabajadora le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros trabajadores/as o ante los clientes.

La persona trabajadora recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realice despectivamente.

A la persona trabajadora se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío tanto por parte de otras personas trabajadoras como de los mandos.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional o sus competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Artículo 58. *Acoso sexual.*

Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualesquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de dichos comportamientos.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. A título de ejemplo, se enumeran algunos comportamientos que pueden constituir acoso sexual: Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual. Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas. Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales. Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora. Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios. Toda agresión sexual. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Artículo 59. *Procedimiento de actuación.*

Los procedimientos fijados en el presente protocolo de actuación se desarrollarán bajo los principios de rapidez y confidencialidad garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Además se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas. Se estructura un procedimiento de actuación para aquellas personas trabajadoras que consideren estar siendo objeto de acoso:

1. El procedimiento se iniciará por medio de denuncia realizada por escrito de la persona víctima de acoso que presentará al director/a de la tienda o en su defecto al Departamento de Recursos Humanos. Si así lo desea la persona trabajadora también puede dirigirse a los representantes de las personas trabajadoras, que le podrán ayudar en la tramitación de la denuncia. En la denuncia se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a las personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de las mismas.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una Comisión Instructora integrada por un técnico adscrito al servicio de prevención y un representante del departamento de Recursos Humanos, todos ellos/as ajenos al centro de trabajo. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser asistidos/as, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de las personas trabajadoras. La Comisión Instructora pondrá a disposición de la persona trabajadora si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al Servicio de Prevención.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, escuchando a todos los testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de las personas trabajadoras del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados. Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad. Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. La fase informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver la denuncia presentada.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al director/a de la tienda y al director/a regional de la Empresa, para que adopten las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En ningún caso se tomarán represalias contra la persona trabajadora denunciante.

7. La Empresa se asegurará de que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que

presten asistencia en cualquier proceso, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria.

## CAPÍTULO XII

### Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 60. *Plan de Igualdad.*

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y habiendo sido creada la Comisión de Igualdad de Oportunidades, la misma seguirá vigente.

Con carácter general, la Comisión de Igualdad de Oportunidades se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, esta comisión se ocupará de la elaboración del II Plan de Igualdad de la empresa, en cumplimiento de los RDL 6/2019 de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de 2020, adoptando las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de dicho plan. Estas medidas deberán ser negociadas con los representantes legales de las personas trabajadoras en el ámbito de toda la empresa, debiendo incluir en los términos legalmente previstos una auditoría retributiva que tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Así mismo el citado plan de igualdad será objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.