

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8181 *Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del V Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU.*

Visto el texto del V Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España SAU (código de convenio núm. 90017963012010), que fue suscrito, con fecha 1 de diciembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales FETICO, CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 21 de marzo de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

V CONVENIO COLECTIVO GRUPO DIA (DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, SA, Y DIA RETAIL ESPAÑA, SAU)

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de las empresas del Grupo DIA que se relacionan a continuación, Distribuidora Internacional de Alimentación, SA (DIA, SA), y DIA Retail España, SAU (DIA Retail, SAU), y las representaciones sindicales de FETICO, CC. OO. y UGT que tienen la mayoría de los componentes de los comités de centro y delegados/as de personal de las empresas.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA (DIA, SA), y DIA Retail España, SAU (DIA Retail, SAU), y sus plantillas en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio colectivo afectan a todo el personal que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en la empresa DIA, SA, y DIA Retail, SAU, dentro del territorio nacional.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del año 2024. Los efectos económicos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.*

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

Además de las específicas, expresamente recogidas en este convenio, se respetarán aquellas condiciones *ad personam* que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio colectivo.

Sin perjuicio de la aplicación general de las reglas legales y previsiones contractuales sobre compensación y absorción de las condiciones de trabajo globalmente consideradas, las partes acuerdan expresamente que operará la compensación y absorción en los casos en que la retribución abonada en virtud del presente convenio colectivo, en su conjunto y cómputo anual, sea más favorable para los trabajadores/as que la fijada en el convenio colectivo de sector que, en su caso, sea de aplicación. Dichas condiciones retributivas serán absorbibles, hasta donde alcancen en conjunto y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de los convenios colectivos de sector.

Artículo 6. *Denuncia y revisión.*

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo convenio colectivo que se pretenda negociar.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión o hasta que resulte aplicable otro convenio colectivo. No obstante, tras el vencimiento de la vigencia o prórroga pactada perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *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 las empresas.

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, notificándose a la representación legal de las personas trabajadores/as todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización

del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador/a.

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

Artículo 8. *Igualdad en el trabajo.*

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

Artículo 9. *Adhesión al sistema de Formación Profesional Continua.*

Las partes que suscriben el presente convenio colectivo, estará a lo dispuesto en materia de formación y cualificación profesional a lo regulado en la Ley 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, así como a la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral en lo que no se entiende derogada por la anterior y al Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla esta Ley, y al IV Acuerdo Nacional de Formación de siete de febrero de 2006, en orden a promover el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

En virtud de dicho acuerdo, el personal podrá solicitar a las empresas la autorización de permisos individuales para la realización de acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial. En caso de denegación de la solicitud por parte de la Empresa, esta denegación será motivada tomando criterios organizativos y de producción comunicándose a la persona solicitante.

CAPÍTULO III

Período de prueba. Contratación

Artículo 10. *Contratación.*

En los centros de trabajo de nueva creación o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de las empresas, por ascenso o por movilidad funcional y geográfica de acuerdo con las normas del presente convenio. Conforme a lo regulado en el Plan de Igualdad vigente en cada momento y siempre que así se establezca en el mismo, en los centros de nueva apertura que requieran nuevas contrataciones, se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo, salvo aquellos que por razón de su naturaleza se reconozcan de manera proporcional en las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos o los acuerdos de empresa.

Artículo 11. *Período de prueba.*

I. El ingreso en la Compañía se considerará hecho a título de prueba, en el marco del pacto individual, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal del presente convenio colectivo.

- Grupo I Mandos: 180 días.
- Grupo II Técnicos y Gestores: 120 días.
- Grupo III Especialistas: 60 días.
- Grupo IV Profesionales: 60 días.

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

III. Los períodos serán de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba la situación de incapacidad temporal, nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

IV. Los períodos indicados en el apartado I, para cada grupo profesional, serán válidos si el ingreso en las empresas se realiza mediante la modalidad de contrato indefinido (incluido el contrato fijo discontinuo).

V. Si el ingreso en las empresas se realiza mediante la modalidad de contratación temporal los períodos de prueba, indicados en el apartado I, no podrán tener una duración superior al 25 % de la duración del contrato. Esta duración no podrá ser superior a la establecida en apartado I.

Artículo 12. *Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.*

Se regulará por lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada por circunstancias de la producción:

I. Por el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET que regula fijo-discontinuos. Asimismo, podrán celebrarse por motivo de las vacaciones anuales.

En estos supuestos, la duración del contrato no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

II. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. En estos supuestos, la Empresa sólo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La Empresa, en el último trimestre de cada año, trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de

contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 13. *Contrato de trabajo por sustitución de la persona trabajadora.*

Se regulará por lo establecido en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (nacimiento de hijo, complementar jornada de trabajadores/as con reducción de jornada por guarda legal o cuidado familiar, permisos, ausencias de personas destinadas temporalmente a la formación propia o de personas trabajadoras de nueva incorporación, etc.) o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Conforme a la ley, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, entendiéndose las partes que en atención a los procesos de adaptación y a las exigencias de adecuado traspaso de funciones en los puestos de trabajo en la empresa, es necesario para el desarrollo de las funciones coincidir quince días con el trabajador sustituido antes de la ausencia.

Se especificará en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona sustituida o el de otra persona de la empresa que pase a desempeñar el puesto de la primera. Los sustitutos podrán ser igualmente sustituidos si concurre causa de sustitución. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

Artículo 14. *Contrato a tiempo parcial.*

En desarrollo del artículo 12 la Ley del Estatuto de los Trabajadores Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, será contrato a tiempo parcial todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada ordinaria anual inferior a la pactada en este Convenio colectivo que podrá hacerse en los contratos indefinidos y temporales en estos últimos con los límites establecidos en el contrato de sustitución.

Si la existencia de vacantes de carácter indefinido ordinario determinara la necesidad de efectuar nuevas contrataciones a tiempo completo o con jornada a tiempo parcial superior en cómputo anual, los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial, que cumplieran los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones que pudieran efectuarse. Al optar a esa nueva vacante a tiempo completo o con jornada a tiempo parcial superior en cómputo anual para ampliar su jornada de trabajo, cambiará su jornada de origen a la jornada de la vacante.

A este respecto habrá que tener en cuenta la regulación, sí la hubiera, en el Plan de igualdad vigente en cada momento sobre la preferencia o prioridad sobre los criterios regulados en el párrafo anterior.

En el contrato de trabajo deberá figurar la jornada de trabajo a realizar diaria, semanal, mensual o anual y el porcentaje de esta sobre la jornada ordinaria establecida en este Convenio, así como su distribución.

Si un trabajador o trabajadora con jornada completa manifestara su voluntad de optar a una vacante a jornada parcial y le fuera asignada, quedará garantizado su derecho a recuperar su jornada original una vez que el trabajador/a comunique con 30 días de antelación su deseo de pasar a jornada completa y siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde que voluntariamente pasó de tiempo completo a parcial.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 50 % de la jornada fijada en el contrato. Las horas complementarias sólo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada. El trabajador/a podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias para la atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria y por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo a tiempo parcial, respetando el preaviso legal de quince días a la empresa, una vez cumplido un año desde su celebración.

Al final de cada año el trabajador/a podrá consolidar el 40% de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

La jornada diaria del personal que trabaja a tiempo parcial de cuatro horas o menos se realizará necesariamente de manera continuada.

Artículo 15. *Contratos formativos.*

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el artículo 11.2 del ET, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del ET.

I. Contrato de formación en alternancia.

Podrá concertarse con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados profesionales requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional y se regulará por lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

La retribución del personal con contrato para la formación en alternancia será de 15.242 euros brutos anuales por todos los conceptos. Esta retribución será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, por lo que, se deducirá el tiempo dedicado a formación.

A la finalización de la duración máxima se transformará en contrato indefinido.

Artículo 16. *Contrato de relevo y jubilación parcial.*

Se estará a lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 y a la legislación vigente.

Durante la vigencia ordinaria inicialmente pactada de este convenio, la Empresa estará obligada a aceptar la jubilación parcial de trabajadores/as y a contratar a trabajadores/as relevistas en su sustitución al menos hasta la jubilación definitiva, siempre que concurren las condiciones legalmente previstas para ello y con los siguientes límites:

1.º Hasta cinco jubilaciones y consecuentes contrataciones de relevo para personal de almacén del grupo profesional IV Área I y con quince años de antigüedad en la empresa.

2.º Hasta cinco jubilaciones y consecuentes contrataciones de relevo para personal de almacén del grupo profesional III Área I y con quince años de antigüedad en la empresa.

La solicitud deberá hacerse por el trabajador/a que desee jubilarse parcialmente al menos con cuatro meses de antelación a la fecha de jubilación parcial. Las solicitudes serán atendidas, en su caso, de conformidad con el orden en que hayan sido registradas las solicitudes en la empresa y, en caso de identidad, en favor de los trabajadores/as de más edad. La empresa informará al comité intercentros de las jubilaciones operadas y de los contratos de relevo realizados.

El compromiso recogido en los párrafos anteriores no impide que las empresas puedan valorar y, en su caso decidir la aceptación de otras solicitudes de jubilación parcial de trabajadores/as no incluidos en el ámbito subjetivo del compromiso de aceptación de hasta diez jubilaciones previsto en este artículo, en el caso de que concurren los requisitos establecidos en la legislación ordinaria sobre contrato de relevo y jubilación parcial.

Artículo 17. *Cese en la empresa.*

El personal con contrato indefinido o con contrato de duración determinada superior a un año, que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá comunicarlo con al menos quince días de anticipación a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios.

La empresa deberá notificar al personal con contrato de duración determinada superior a un año, la finalización del contrato por expiración de su vigencia con quince días de antelación.

El incumplimiento por parte de la empresa o el personal de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa o al personal, en concepto de daños y perjuicios, a descontar o a incrementar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 18. *Compromiso de empleo indefinido.*

Las empresas, en su conjunto, asumen el compromiso de mantener un porcentaje del personal con contrato indefinido no inferior al 85 % de la plantilla global. Para el cómputo de dicho porcentaje no se tendrán en consideración los contratos de sustitución del artículo 15.3 del ET.

Artículo 19. *Trabajadores y trabajadoras con otras capacidades.*

Se reconoce la necesidad de prever la reserva de puestos de trabajo a favor de personas afectadas de discapacidad y, para ello, se establece una reserva del 2 % preferente a favor de las personas con discapacidad.

Cuando se produzca la necesidad de contratar nuevos trabajadores y trabajadoras, si entre los aspirantes existiese alguien que, teniendo una discapacidad, cumpliera con las exigencias de todo orden del puesto, en igualdad de condiciones, la decisión será a favor de la persona con discapacidad de forma absoluta.

Las empresas ajustarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 20. *Clasificación profesional.*

I. Criterios generales.

La clasificación profesional, pretende racionalizar y modernizar la estructura profesional de las empresas, marcar unos itinerarios profesionales que reduzcan la rotación de la plantilla y sirvan de estímulo para un desarrollo profesional y personal en el seno de las empresas, contribuyendo a una mayor profesionalización y a una mejora en el servicio a los consumidores, con la pretensión de lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de la plantilla y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

II. Factores de encuadramiento profesional.

La clasificación profesional se realiza de acuerdo con las competencias, responsabilidades y dificultad de las funciones de cada puesto de trabajo.

Las competencias profesionales son el conjunto integrado de habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para desempeñar un puesto de trabajo con éxito.

Autonomía: entendida como el grado de independencia en el desempeño de sus funciones y/o en la toma de decisiones sin la intervención de otras personas jerárquicas o no.

Formación: las competencias técnicas específicas y necesarias para el buen desempeño del puesto de trabajo y las competencias transversales de amplio espectro que son aplicables a diferentes contextos y tareas como la capacidad de análisis, trabajo en equipo, colaboración, orientación a resultados, etc.

Iniciativa: grado de predisposición a actuar proactivamente, anticipándose a los acontecimientos y asumiendo riesgos para alcanzar los objetivos.

Liderazgo y/o Management: conjunto de habilidades para influir e inspirar a otras personas, provocando que dichas personas trabajen con entusiasmo hacia el logro de un objetivo común.

Responsabilidad: cumplimiento de las obligaciones establecidas en un puesto. Se define un mayor o menor grado de responsabilidad según el impacto dentro de la organización, magnitud o tamaño de la influencia ejercida e independencia o autonomía a la hora de tomar decisiones.

Complejidad: grado de exigencia de las tareas a realizar en relación al volumen y a la calidad de la información y/ o de las tareas y/o problemas a resolver.

III. Sistema de clasificación.

Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas se ubican en dos áreas funcionales y cuatro grupos profesionales, asignándoles un puesto encuadrado en una de dichas áreas y en un grupo profesional específico.

III.1 Áreas funcionales.

Cada área funcional está integrada por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función análoga de la organización del trabajo.

III.1.1 Contenido de las áreas funcionales.

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

Área funcional segunda. Comprende las funciones de organización y gestión y todas aquellas auxiliares que dan apoyo a las anteriores.

III.1.2 Actividades principales de las áreas funcionales.

Área funcional primera. Preparación del producto, control de fechas de caducidad, venta al público y reposición de productos, servicios de reparto y transporte, revisión de *stocks*, revisión y recepción de mercancía, preparación de la mercancía para su reposición y almacenaje, trabajo en *palets*, preparación y revisión de pedidos para tiendas y cliente, embalaje, carga y descarga de mercancía preparada.

Área funcional segunda. Servicio de administración y gestión en general, instalación mantenimiento, análisis y desarrollo de proyectos, *software* y *hardware* y del resto de aplicaciones informáticas; soporte telefónico a clientes, contabilidad, proveedores, acreedores, facturación, gestión de cobros y pagos y formalización de libros; servicio de atención a clientes, compras, recursos humanos, marketing y control de ofertas.

III.2 Grupos profesionales.

Cada grupo profesional está integrado por aquellas actividades cuyas funciones y tareas presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen a la misma área funcional y, además, concurren parecidos factores de encuadramiento profesional.

III.2.1 Descripción de los grupos profesionales.

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes en las categorías a cada uno de los grupos profesionales y áreas descritos a continuación, se hará en función al contenido funcional actual.

Grupo profesional I.

A. Identificación: Mandos.

B. Definición: Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Gestiona y supervisa las personas o equipos a su cargo orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

C. Funciones:

La descripción general del contenido funcional de las áreas, sin ánimo exhaustivo, es la siguiente:

Grupo I. Área funcional primera.

- Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.
- Asignación de recursos de gestión.
- Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Grupo I. Área funcional segunda.

- Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.
- Asignación de recursos de gestión.
- Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

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

Área I.

Jefe/a de Zona. Es la persona que trabaja para impulsar las ventas de un determinado número de tiendas, distribuidas en una zona geográfica delimitada, y la satisfacción de nuestros clientes, asegurando el cumplimiento de los objetivos marcados por la compañía, mediante la formación, motivación y supervisión de sus equipos de tienda.

Gerente de Almacén. Es quien se responsabiliza del funcionamiento del almacén a través del control de todas las áreas implicadas. Garantiza el correcto abastecimiento de la red de tiendas, con el mínimo coste y máxima calidad, a través de la optimización de la cadena de suministro, la gestión eficiente del equipo humano y la orientación al servicio de máxima calidad.

Jefe/a de Área. Es la persona que se responsabiliza de garantizar la eficiencia de los procesos de las secciones asignadas de un almacén, así como la gestión del equipo a cargo.

Responsable de Área. Es la persona que coordina el equipo a cargo, para conseguir la correcta gestión del flujo de trabajo asignado, dentro de un área del almacén.

Gerente de Ventas. Es la persona que coordina un equipo de jefes/as de zonas y dentro de su zona se encarga de implementar los conceptos/directrices de la empresa, de acuerdo con los objetivos establecidos, maximizando la funcionalidad de las tiendas asignadas, fomentando la venta y aumentando la rentabilidad dentro del área asignada.

Área II.

Director/a. Es la persona que define qué hacer dentro de las direcciones bajo su responsabilidad para conseguir los resultados esperados en los planes estratégicos de la Dirección. Esto conlleva realizar planes operativos, coordinar y organizar áreas, gestionar a los equipos bajo su dirección y garantizar que consiguen los objetivos marcados.

Gerente de Departamento o Jefe/a de Departamento. Es la persona responsable de las operaciones de una determinada división o departamento de la empresa. Se aseguran de la consecución de los objetivos fijados, coordinando tareas, ejecutando y supervisando los procedimientos. Se encarga de la gestión de su equipo.

Buyer. Es la persona que trabaja para conseguir las mejores condiciones de compra (precio, calidad y logística de servicio) para las distintas categorías y grupos de productos que tenga asignados, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la compañía y a los objetivos del departamento comercial.

Líder Técnico. Es la persona experta a nivel técnico para la ejecución de las tareas de desarrollo. Además de realizar funciones de desarrollo y codificación, velará por la calidad, mantenibilidad y escalabilidad de la solución. También diseñará soluciones técnicas complejas, junto con el equipo de arquitectura.

Grupo profesional II.

A) Identificación: Técnicos y Gestores/as de equipos.

B) Definición: Se integra en este grupo profesional, el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar. Realizan por definición las mismas tareas del grupo de profesionales especializados, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente. Todo ello comporta

una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzca a la aparición de la información y a su tratamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

C) Funciones:

La descripción general del contenido funcional de las áreas, sin ánimo exhaustivo, es la siguiente:

Grupo II del área funcional primera:

- Control y dirección de las operaciones de trabajo.
- Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.
- Capacitación del personal.
- Gestión del *stock* del surtido.
- Dirección de los inventarios periódicos.
- Control y elaboración de los ratios de gestión de la sección, establecimiento o plataforma.
- Gestión de tiempos de trabajo.

Grupo II del área funcional segunda:

- Gestión y coordinación de equipos.
- Desarrollo de estrategias.

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

Área I.

Responsable de Tienda. Es la persona que coordina las actividades de una tienda a través de la gestión operativa y la organización de su equipo con el objeto de alcanzar los resultados marcados por la compañía, mejorando la experiencia cliente y las ventas.

Responsable *Online*. Es la persona que coordina las actividades de un establecimiento no comercial encargado de la preparación y envío de los pedidos *online*; instruye al personal del mismo y supervisa las diversas operaciones para garantizar que la preparación de pedidos *on line* se realiza tanto en tiempo como en forma.

Jefe/a de Inventarios. Es la persona que al frente de un equipo de inventaristas coordina los procedimientos y técnicas de inventario que, establecidos previamente, se lleven con corrección para el buen desarrollo de los inventarios de la red de tiendas, interviniendo o no en la ejecución material de los mismos.

Área II.

Jefe/a de Unidad/División. Es la persona que está al frente de una unidad/división comercial, técnica, administrativa o de servicios que por su importancia lo requiera, para coordinar y supervisar las tareas de las personas de su equipo.

Técnicos/as de Área. Es la persona que estando en posesión de un título oficial o bien por una dilatada experiencia en procesos comerciales, realiza trabajos para los que habilita el título o la experiencia.

Responsable de Franquicia. Es la persona que con conocimientos amplios sobre la franquicia, se dedica a promover qué profesionales o empresarios independientes se

acojan al sistema de franquicia, asesorándolos en aquellos aspectos técnicos y comerciales para el correcto funcionamiento y desarrollo del negocio.

Responsable de Expansión. Es la persona que se encarga de realizar las aperturas, localizando nuevas ubicaciones para tiendas, cierres y reconversiones de tiendas propuestos como objetivo desde la dirección. Resuelve incidencias contractuales, legales e inmobiliarias de los inmuebles para conseguir que los locales se adecuen a la actividad comercial de la empresa.

Desarrollador/a. Es la persona que lleva a cabo los desarrollos *back/front* para la creación y evolución de funcionalidades y aplicaciones.

Grupo profesional III.

A) Identificación: Especialistas.

B) Definición: se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. En su cometido profesional puede realizar tareas que requieran esfuerzo físico.

El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos, a la vez, que pueden coordinar las tareas de un equipo participando en la ejecución de las mismas.

C) Funciones:

La descripción general del contenido funcional de las áreas, sin ánimo exhaustivo, es la siguiente:

Grupo III del área funcional primera.

- Control de la recepción de mercancías.
- Preparación y exposición del producto en mostradores y murales.
- Montaje de mostradores y murales.
- Venta y gestión de productos que pueden requerir transformación compleja.
- Supervisión del correcto funcionamiento de las cámaras.
- Control de mermas, escandallos y realización de pedidos e inventarios.
- Orientación al cliente/a sobre los productos.
- Control de *stock* de mercancía asignada.
- Control de la cadena de frío para la conservación óptima de la mercancía.

Grupo III del área funcional segunda.

- Elaboración y análisis de informes.
- Participación en la implantación y mejora de procesos.
- Supervisión de la atención de reclamaciones, requerimientos de organismos públicos y privados y departamentos internos.
- Mantenimiento y reparación de maquinaria e instalación.

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

Área I.

Dependiente Especialista. Es la persona que bajo la coordinación de un Responsable de tienda o Jefe/a de tienda, por su experiencia, se responsabiliza de la planificación, organización, supervisión y control de las actividades y medios de secciones con cierta autonomía. Ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, al

igual que aquellos que exijan un mayor nivel de complejidad. Asimismo, realiza las tareas básicas del oficio o puesto desempeñado contenidas en el grupo IV, pero en la aplicación de sus conocimientos añade valor en la manipulación del producto. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

Personal de Inventario. Es la persona que estando a las órdenes directas de un responsable de inventarios, efectúa el conteo y ejecución de los inventarios, de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.

Submando de Equipo de Almacén. Es la persona que estando a las órdenes de un responsable de área, está al frente de un grupo de mozos/as operario/preparadores/as o un sector determinado, responsabilizándose de la ejecución del mismo de acuerdo con normas y procedimientos establecidos, así como del orden y rendimiento.

Responsable Técnico de Almacén. Es la persona que, con suficientes conocimientos técnicos y prácticos desarrolla dentro de un almacén, estudios y trabajos de mantenimiento y puesta a punto de equipos frigoríficos, electrógenos, térmicos, mecánicos... etc., industriales en general.

Montador/a de Tiendas. Es la persona que con los conocimientos técnicos necesarios y siguiendo las instrucciones mostradas por sus superiores y recogidas en los planos tanto de macro (tramos de estanterías por familias) como de micro implantación (*lay-out*) se ocupa del montaje de la tienda, para que todo quede definido según los planogramas, ayudando a la reposición de los productos.

Conductor/a de Carretillas Elevadoras. Es la persona que con los conocimientos técnicos necesarios de manejo y mantenimiento, está capacitado y autorizado por la empresa para la conducción de la carretilla elevadora mecánica y efectúa los trabajos de carga y descarga dentro del recinto de los almacenes. Accesoriamente podrá realizar las funciones de mozo/a de almacén cuando sea requerido para ello.

Contador/a. Es la persona que recepciona, ordena y comprueba las operaciones de descarga y entradas de *palets*, actualiza las fichas de baja/altas de los artículos y apoya al mando de equipo de almacén, entre otras, en la gestión de incidencias de radio frecuencia y bombeado.

Área II.

Oficial administrativo/a. Es la persona que, con conocimientos técnicos y prácticos suficientes, desarrolla las funciones de administración mediante la aplicación razonada de las mismas con iniciativa para determinar algunos aspectos del proceso de trabajo tales como controles estadísticos, preparación de estudios económicos, determinación de índices, etc. Por su dominio total de la profesión está capacitado para realizar su actividad en cualquier departamento del área administrativa. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Operador/a informático. Es la persona encargada de controlar el manejo de las máquinas y periféricos que integran el ordenador, así como la ejecución de los programas que se procesan en el mismo.

Grupo profesional IV.

A) Identificación: Profesionales.

B) Definición: se integra en este grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

C) Funciones:

La descripción general del contenido funcional de las áreas, sin ánimo exhaustivo, es la siguiente:

Grupo IV del área funcional primera:

- Transporte, preparación y reparto de mercancía.
- Cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo.
- Registro de artículos con los medios habituales.
- Cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueo.
- Atención al cliente/a.
- Embolsado y preparación de pedidos.
- Cambios y devoluciones.
- Orden y limpieza de las cámaras y establecimientos
- Realización de inventarios.
- Venta de productos sin transformación compleja.
- Colaboración en las actividades de limpieza de su puesto de trabajo.
- Carga y descarga de mercancía.
- Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.
- Preparación y exposición del producto en mostradores y murales.

Grupo IV área funcional segunda:

- Trabajos básicos de oficina.
- Atención a la centralita telefónica.

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

Área I.

Dependiente de Sección. Es la persona, que en la realización de sus funciones principales, actividades de venta asistida de productos/servicios y atención a los clientes, así como la preparación, y reposición, utiliza un método de trabajo preciso, teniendo adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas. Todo ello con grado de dependencia jerárquica y/o funcional bajo una dirección y supervisión directa. Entre sus funciones deberá mantener la exposición en las condiciones debidas de imagen atractiva y de calidad y atendiendo las necesidades de los clientes para asegurar la consecución de los objetivos de ventas.

Personal de Caja, Reposición y/o Preparación. Es la persona que, como funciones principales, atiende al cliente en la resolución de sus dudas, realiza el cobro de las ventas de la empresa y hace su caja, marca en caja los artículos que compra el cliente, cobra y da cambio, conoce el funcionamiento de las cajas registradoras y repone los artículos en las estanterías. Así mismo coloca los productos en los lineales y puede preparar pedidos para el cliente.

Operario de Almacén. Es la persona que prepara las órdenes de pedido de tiendas y /o clasifica las mercancías de acuerdo a sus características pudiendo efectuar el transporte de las mercancías dentro o fuera del centro de trabajo, situándolas debidamente en los lugares destinados al efecto. Realiza cualesquiera trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico, pudiendo utilizar medios mecánicos.

Personal de Panadería. Es la persona que siguiendo las instrucciones específicas recogidas en los procedimientos de gestión del Punto Caliente, elabora, decora, hornea, envasa y coloca los productos que se comercializan en dicha área.

Área II.

Auxiliar administrativo/a. Es quien con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y responsables en la ejecución de los trabajos propios de esa categoría en las siguientes funciones: selección de correspondencia, confección de facturas, archivo, estados de liquidaciones, fotocopias, mecanografía de datos, etc.

IV. Nuevos puestos.

Los puestos de trabajo de nueva creación, en atención a las funciones o tareas que le sean propias y a los factores de encuadramiento profesional descritos, serán encuadrados por la Comisión Mixta del convenio colectivo en el grupo profesional que corresponda.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional que será posible en el seno de cada una de las empresas y entre ellas, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia a un grupo profesional y a un área funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Para los trabajos de distinto grupo profesional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica, ascensos y promociones

Artículo 22. *Movilidad geográfica. Permutas.*

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

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

La dirección de la empresa podrá acordar el cambio de centro trabajo de los trabajadores/as de un centro a otro, respetando la exigencia de no implicar cambio de residencia. A estos efectos, se entenderá que existe cambio de residencia si el desplazamiento supone una distancia superior a 45 kilómetros del centro de origen o del domicilio del trabajador o trabajadora.

En caso de que se produjera, un cambio de centro de trabajo a distinta zona de la establecida para su jefe/a de zona, en la que el trabajador/a venía prestando sus servicios, la empresa deberá abonar los mayores gastos de locomoción si estos se produjeran, salvo acuerdo entre las partes que, de forma global, supongan una mejora en la situación del trabajador/a. En caso de que se produjera un cambio de centro de trabajo dentro de la zona del jefe/a de zona y la distancia entre los centros de trabajo fuera superior a 20 kilómetros se abonarán los mayores gastos de locomoción si estos se produjeran. Se entenderán por mayores gastos de locomoción la diferencia entre los gastos que venía soportando el trabajador/a, desde su domicilio, y los que, por el uso del transporte colectivo, pasa a soportar como consecuencia del cambio de centro. Si no

existiera transporte colectivo se tomará en consideración el transporte privado por día de prestación de servicios.

En los supuestos de cambio de centro de trabajo se tendrá en cuenta el domicilio del trabajador o trabajadora, para si fuera posible acercar el centro de trabajo al domicilio del trabajador/a.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 23. *Ascensos y promociones.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores/as, que habrán de sujetarse a lo dispuesto sobre las modalidades de contratación en la legislación vigente y a las especificidades previstas en el presente convenio, los ascensos se producirán según las reglas siguientes:

1. El ascenso de los trabajadores y trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o de confianza, será de libre disposición por la dirección de la empresa. El resto de los ascensos se realizarán en los casos y mediante los sistemas previstos en el apartado siguiente.

2. Los puestos vacantes existentes en la empresa serán ofertados a las personas que integran la plantilla al objeto de facilitar la promoción interna, teniendo prioridad aquellas personas que estén en activo en la Empresa frente a aquellas que se encuentren en período de excedencia sin reserva del puesto de trabajo. En el caso de no existir posibilidades de promoción interna por ausencia de candidaturas o por falta de capacidad profesional o idoneidad de éstas, el puesto vacante será cubierto por trabajadores/as de nuevo ingreso.

El paso del grupo inferior al grupo superior quedará condicionado a la existencia de puesto vacante a cubrir en el grupo superior. Asimismo, se tendrán en consideración las preferencias que hayan podido ser pactadas con la RLPT en el Plan de Igualdad vigente en cada momento.

Dada la existencia de vacante, y una vez que ésta sea publicitada, los candidatos/as podrán inscribirse mediante la auto postulación, proposición por el área interesada, o como resultado de la búsqueda del Departamento de RR. HH. en sus bases de datos de posibles candidatos/as. La promoción podrá producirse cuando en la persona que opta al puesto en cuestión coincidan todos los requisitos que se establezcan para la vacante en concreto.

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

La entrevista de evaluación es la valoración objetiva del responsable al colaborador/a sobre sus capacidades profesionales y el grado de cumplimiento de los objetivos, y sirve para el establecimiento de áreas de mejora y el reconocimiento a la labor desarrollada. Recoge aquellos objetivos definidos y consensuados entre ambas partes en el Plan de gestión y son éstos los que se valoran en un ambiente de confianza mutua en el que el/la colaborador/a opina y valora de igual forma a su responsable. La entrevista incorpora un sistema de medición con indicadores de medida que garantizan una mayor objetividad.

La entrevista por competencias se basa en analizar el nivel de desarrollo que tiene la persona candidata de una serie de competencias previamente establecidas como clave

para el puesto. Para ello se le pregunta por situaciones a las que el candidato/a estuvo sometido en el pasado o con las que podría encontrarse en el futuro.

La cobertura de los puestos vacantes, entendidos estos como aquellos puestos estructurales que son precisos cubrir de manera indefinida, sea para centros de trabajo abiertos como para centros de nueva apertura, será competencia de la empresa a través de la decisión objetiva adoptada por la dirección de personas.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) será informada con carácter trimestral de los puestos vacantes que se hayan producido en la empresa, así como de los términos en que se haya llevado a cabo la cobertura de los mismos.

Las vacantes serán publicadas en el Portal del empleado/a.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 24. *Tiempo de trabajo.*

A) Jornada.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo desde la entrada en vigor de este convenio y durante su vigencia será de 1784 horas de trabajo efectivo al año.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de la facultad de distribución irregular de la jornada reconocida legalmente a la Empresa.

La distribución de la jornada deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y reglamentariamente; la jornada mínima diaria será de 4 horas ordinarias de trabajo efectivo para trabajadores/as a tiempo completo y la máxima será de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo para el conjunto de los trabajadores/as, si bien esta jornada máxima podrá ser aumentada como consecuencia de la distribución irregular de la jornada hasta las diez horas de jornada ordinaria, si bien esa prolongación entre la novena y la décima hora por jornada irregular solo podrá aplicarse un día a la semana como máximo. En todo caso se respetará el descanso de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

La jornada máxima, para aquellos trabajadores/as que tuvieran con anterioridad al ocho de junio de 2006, una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título personal.

En ningún caso, para beneficiarse de la jornada máxima prevista en el párrafo primero, podrá contabilizarse cualquier período que no corresponda a prestación efectiva de trabajo, salvo lo dispuesto expresamente en los artículos 58 y 59 del presente convenio colectivo, para el tiempo de formación en materia de prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud.

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

B) Descanso semanal.

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

El descanso del medio día semanal podrá separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana. Por razones organizativas, el descanso del medio día de una semana se podrá acumular con el descanso del medio día de la siguiente semana.

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

Artículo 25. *Calendario laboral.*

Durante los dos primeros meses del año natural y prioritariamente en el mes de enero la empresa elaborará, con participación de la RLPT, el calendario laboral general.

En el calendario deben constar los días libres de descanso semanal, los catorce festivos anuales y el periodo de vacaciones.

Una copia de dicho calendario se entregará a la RLPT para su colocación en el tablón de anuncios.

Artículo 26. *Horario de trabajo. Cuadros horarios.*

I. Los cuadros horarios de la jornada regular se comunicarán individualmente a cada trabajador/a mediante colocación en el tablón o plataforma correspondiente y con una antelación mínima de tres semanas, de manera que las personas trabajadoras puedan acceder en todo momento a su horario de la semana en curso, más las tres semanas siguientes; pudiendo conocer y controlar así la jornada regular a realizar. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente. En los horarios se especificará, el nombre del trabajador/a, el horario diario, la distribución semanal de la jornada y los tiempos de descanso.

Las horas realizadas fuera de esta planificación, que deberán ser objeto de registro, que se compensen con descanso, lo serán con tiempo equivalente y disfrute a lo más tardar dentro de los cuatro meses siguientes, y concentrándose en lo posible en días completos, salvo pacto en contrario.

II. En el caso de que el tiempo de trabajo diario sea igual o inferior a cuatro horas la jornada diaria de trabajo deberá prestarse de manera continuada. En todo caso, quedan a salvo de lo anterior las facultades de distribución irregular de la jornada reconocidas a las empresas.

Artículo 27. *Inventarios.*

La empresa, a los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, dispondrá la realización de inventarios generales y de secciones quedando facultada para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente.

La realización de los inventarios generales se efectuará por el equipo de inventaristas apoyados por el 50% como máximo de la plantilla de la tienda. Se compensará a la persona trabajadora a razón de 23 euros por inventario realizado fuera de la jornada planificada. Dicho importe tiene como referencia una duración de dos horas, por considerar, que es el tiempo medio que conlleva la ejecución de un inventario. Si el inventario general se realizará en horario nocturno, la cuantía de inventario correspondiente al espacio de tiempo que afecte a horario nocturno estará grabada por el complemento de nocturnidad.

Los inventarios de secciones son los propios a realizar mensualmente en las Secciones de Perecederos y los mismos se consideran tarea innata de su actividad. Si se realizan fuera de la jornada ordinaria, se compensará a la persona trabajadora a razón de 11,25 euros/hora de inventario en horario diurno y a razón de 14,06 euros/hora si se realiza en horario nocturno. La primera hora se abonará completa y el tiempo siguiente por fracciones de quince minutos.

Artículo 28. *Domingos y festivos.*

No tendrán obligación alguna de trabajar en domingos o festivos de apertura comercial aquellas personas contratadas con anterioridad al ocho de junio de dos mil seis, que no tengan reflejada la obligatoriedad de trabajar en domingo o festivo contractualmente, por lo que sólo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

El trabajo en domingo o festivo autorizado por el personal que venga obligado a realizarlo al incluirse esos días contractualmente en su posible jornada laboral, se

compensará extraordinariamente mediante un tiempo de descanso alternativo equivalente, razonablemente próximo al feriado o domingo de referencia, y con el abono adicional de un recargo del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Una misma persona no tendrá obligación de trabajar más del 75 % de las aperturas comerciales autorizadas.

El presente artículo no será de aplicación al trabajo realizado en domingo y/o festivo por las personas trabajadoras cuya jornada contratada incluya dichos días, cuando tal trabajo constituya al menos un 33 % de su jornada en la semana en que se produzca la efectiva prestación de servicios en domingo y/o festivo.

El personal que hubieran optado en el año dos mil seis por un sistema diferente al aquí establecido, conforme a lo estipulado en el I Convenio colectivo de Supermercados DIA, SA (2006-2009), podrán mantenerlo a título personal.

Artículo 29. *Verificación y control.*

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual, es decir como máximo el 31 de marzo. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán con un recargo del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria o en descanso a elección de la persona trabajadora.

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

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

Artículo 30. *Vacaciones.*

I. Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Los trabajadores/as con derecho a treinta y un días de vacaciones podrán disfrutar entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional.

El cambio de tienda dentro de los dos meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones, no afectará/altera las vacaciones ya aprobadas, salvo acuerdo entre las partes.

En aquellos centros ubicados en zonas turísticas las vacaciones del período de verano, en función de la organización del trabajo, podrán organizarse de una de las dos maneras siguientes: quince días continuados disfrutados de mayo a octubre, o doce días continuados de junio a septiembre. En las nuevas calificaciones de zonas turísticas, si surgiera discrepancia en la conveniencia de aplicar este sistema en un centro concreto, por entenderse que tal calificación no responde a la finalidad del mismo, se someterá la discrepancia a la interpretación del Comité Intercentros.

Los trabajadores/as que disfruten voluntariamente de un mínimo de veintiún días naturales fuera de los períodos antes señalados y de Navidades, Semana Santa y fiestas patronales, tendrán dos días más de vacaciones a acumular a las disfrutadas en el período no estival y por lo tanto disfrutarán de treinta y tres días de vacaciones en tal año.

II. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente en un máximo de dos períodos, salvo pacto en contrario. La Dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, excepto los períodos fijados en el punto I.

III. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección de la empresa dando cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal con carácter previo a su publicación.

IV. Como principio y preferencia básica para el derecho de opción de los trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece la antigüedad en la unidad de trabajo, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador/a en la elección de un determinado turno un año, pierde esa primacía de opción para los años sucesivos hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros/as en una unidad de trabajo.

A este respecto si el Plan de igualdad vigente en cada momento regula alguna preferencia tendrá prioridad sobre los criterios regulados en el párrafo anterior.

V. Cuando la Dirección de la empresa no pueda programar los días previstos de vacaciones para la época estival (junio-septiembre o mayo-octubre) el personal afectado, percibirá una compensación de 18,52 euros por cada uno de los días no disfrutados en tales períodos. Si el trabajador/a solicita de manera voluntaria disfrutar todo o parte de sus vacaciones fuera de la referida época estival y dicha petición fuera coincidente con las necesidades organizativas de la empresa, tendrá derecho al percibo de la bolsa de vacaciones, si no lo fuera, no tendrá derecho a cantidad ninguna en concepto de bolsa de vacaciones. La mera aceptación de la solicitud del trabajador/a no conlleva implícito la coincidencia con las necesidades organizativas de la empresa.

VI. 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, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la 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 corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá solicitar el disfrute una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, que se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

VII. La retribución de vacaciones será la que proceda conforme al presente convenio y los pactos de aplicación.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Las horas extraordinarias, cuya realización salvo en el supuesto de causas de fuerza mayor es voluntaria para la persona trabajadora, se compensarán exclusivamente con un recargo del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria o en descanso, a elección del trabajador/a. En este sentido, para el valor de la hora ordinaria se tomará en consideración el salario base de grupo con inclusión de partes proporcionales de pagas extras, la antigüedad, el salario base personal y el complemento de primer/a cajero/a.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 32. *Estructura salarial.*

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

Artículo 33. *Salario base.*

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

Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada trabajador/a en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial operada en el año dos mil seis. El salario base personal engloba al salario base de grupo, por tanto, es salario garantizado a todos los efectos y tendrá los mismos incrementos y revisiones salariales que lo establecido para el salario base grupo.

Artículo 34. *Complementos salariales.*

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

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

- A) Personales: en la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador/a.
- B) De puesto de trabajo: integrados por las cantidades que se deban percibir por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
- C) Por calidad o cantidad de trabajo: consistente en las cantidades que se perciben por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Artículo 35. *Complemento personal de antigüedad.*

Se establece un precio por cuatrienio a razón de 211,90 euros brutos anuales en jornada completa, con un límite de devengo de antigüedad hasta los 24 años de permanencia en la empresa computados a partir del 1 de enero de 2006.

Artículo 36. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son los complementos que se perciben en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su servicio. Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 37. *Complemento de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada en un 22,91 % sobre el importe de la hora ordinaria.

La repercusión en la retribución de vacaciones de la retribución de cada hora efectivamente trabajada en las circunstancias del régimen del párrafo anterior es

del 2,09 % sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo efectivo. Esta cantidad se abonará en el mes de realización de dicha hora en las indicadas circunstancias, conjuntamente con el pago del porcentaje señalado en el párrafo anterior. No obstante, a solicitud de cada trabajador/a en los quince primeros días de cada mes de enero, esta cantidad se abonará en el periodo de vacaciones correspondiente, en lugar de en la forma indicada en el inciso anterior.

En ningún caso el valor total del plus de nocturnidad, tomando en consideración el valor de la hora trabajada y el de la repercusión en vacaciones, podrá superar el recargo total del 25 %.

Artículo 38. *Complemento de especial responsabilidad 1o/ a Cajero/a.*

Los trabajadores/as que con puesto de personal de caja, reposición y/o preparación, pertenecientes al grupo profesional IV, además de realizar las funciones efectivas correspondientes a su grupo, que serán sus funciones prevalentes, efectúen, cuando así se les encomiende expresamente, en ausencia del responsable de tienda, tareas de auxilio y apoyo en la gestión de la tienda, percibirán como complemento de especial responsabilidad la cantidad de un 3 % del salario base grupo.

Atendiendo al carácter con que se configura el complemento, el mismo no se devengará ni percibirá en ausencias de cualquier tipo, excepto las originadas por el uso del crédito horario sindical. En la fijación de la cuantía ya se ha tenido en consideración la posible repercusión en conceptos de vencimiento superior al mes, por lo que su abono tendrá exclusivamente carácter mensual.

Si por imperio de la ley o decisión de un tercero, el complemento hubiera de ser satisfecho como parte integrante de devengos de periodicidad superior al mes, no se modificará la cuantía, sino la distribución de su percibo.

En el momento en que el trabajador/a desempeñe de forma efectiva las indicadas funciones de auxilio y apoyo en la gestión de la tienda en ausencia total del responsable de tienda durante un periodo continuado de diez o más días, se entenderá que cubre plenamente el contenido funcional del puesto de responsable de tienda y, en ese caso, percibirá, desde el primer día en que hubiera comenzado a realizar las indicadas funciones, las retribuciones establecidas para el salario base grupo correspondiente al grupo profesional de Responsable de tienda.

Artículo 39. *Complemento de cámaras frigoríficas de frío negativo.*

El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25 % de la jornada estándar diaria de un trabajador/a a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento del 18,33 % de su salario base de grupo.

La repercusión en la retribución de vacaciones de este complemento es de un 1,67 %. Esta cantidad se abonará en el mes de pago de la cuantía señalada en el párrafo anterior. No obstante, a solicitud de cada trabajador en los quince primeros días de cada mes de enero, esta cantidad se abonará en el periodo de vacaciones correspondiente, en lugar de en la forma indicada en el inciso anterior.

En ningún caso el valor total del complemento de cámaras frigoríficas de frío negativo, tomando en consideración el valor del complemento y el de la repercusión en vacaciones, podrá superar el 20 %.

Artículo 40. *Complementos de calidad y cantidad de trabajo.*

Son aquellos que el trabajador/a percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

Estos complementos no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

Artículo 41. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se entienden distribuidas, con carácter general, en quince pagas. La distribución y periodo de devengo de las tres pagas extraordinarias con carácter general son:

- Paga de marzo (abono en marzo), devenga del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Paga de verano (abono en julio), devenga del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
- Paga de Navidad (abono en diciembre), devenga del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

No obstante, la distribución y devengo establecida en el presente convenio vendrá determinada según el pacto o acuerdo de cada provincia sí lo hubiera.

Por contrato de trabajo, o por acuerdo colectivo podrá establecerse el prorrateo del importe de las pagas extraordinarias, total o parcialmente, en doce mensualidades ordinarias.

Artículo 42. *Liquidación y pago. Recibo de salarios.*

I. El pago de haberes se efectuará, salvo causas de fuerza mayor, el último viernes del mes en curso. Queda exceptuado el personal que se incorpore el mismo mes del percibo de nómina.

II. Los recibos de salarios se ajustarán a la legalidad vigente.

III. Se pacta expresamente la posibilidad de que la empresa implante un sistema de entrega a los trabajadores de los recibos de salarios por medios telemáticos que sustituya, para una parte o la totalidad de la plantilla, la entrega del recibo de salarios en soporte físico.

En el caso en el que los trabajadores/as no pudieran visualizar el recibo de salarios disponible por vía telemática, los trabajadores/as podrán solicitar expresamente que les sea entregada la nómina en soporte físico en tanto no se disponga del indicado acceso informático.

Artículo 43. *Salario base de grupo.*

El salario base de grupo para el año 2023, que remunera la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el presente convenio, será incrementado en 5 %, respecto de cada uno de los grupos profesionales en los módulos B a G. No obstante, en el caso del salario base grupo correspondiente al Módulo A no se aplicará el porcentaje de incremento señalado, sino que dicho salario base grupo quedará fijado para 2023 en la cuantía total anual reflejada en la tabla de este artículo de salarios bases grupo.

Entendiéndose en ambos casos que cada uno de dichos módulos ha sido fijado atendiendo a las condiciones aplicables con anterioridad al ocho de junio del 2006 y en las diferentes áreas geográficas comprendidas por las mismas y demás características socioeconómicas y profesionales de las respectivas zonas.

Específicamente, los módulos salariales señalados serán de aplicación a las siguientes zonas:

Módulo A	Módulo B	Módulo C	Módulo D	Módulo E	Módulo F	Módulo G
Alicante. Asturias. Ávila. Cáceres. Cantabria. Castellón. Cuenca. Girona. Huesca. Jaén. León. Lleida. Lugo. Madrid. Málaga. Melilla. Murcia. Orense. Palencia. Segovia. Sevilla. Soria. Tarragona. Teruel. Valencia.	Álava. Badajoz. Burgos. Cádiz. Huelva. La Coruña. La Rioja. Zamora.	Almería. Baleares. Barcelona. Ciudad real. Granada. Guadalajara. Pontevedra. Salamanca. Toledo. Valladolid. Zaragoza.	Albacete.	Ceuta. Córdoba. Navarra.	Vizcaya.	Guipúzcoa.

Como consecuencia de lo anterior, los salarios base grupos establecidos para 2023 serán los siguientes:

Grupo	Módulo A	Módulo B	Módulo C	Módulo D	Módulo E	Módulo F	Módulo G
Mandos.	18.153,53	18.770,85	19.401,26	20.507,14	21.137,55	22.359,98	22.758,61
Técnicos.	17.125,97	17.708,65	18.303,31	19.345,65	19.940,32	21.093,85	21.469,98
Especialistas.	16.156,57	16.706,08	17.267,66	18.250,35	18.811,92	19.899,25	20.254,19
Profesionales.	15.242,00	15.760,47	16.290,23	17.217,29	17.747,08	18.772,18	19.107,23

Al margen del régimen retributivo previsto en este capítulo, la empresa tiene establecidos diferentes sistemas de incentivos para el personal de almacén que no se ven afectados por este convenio y que se registrarán conforme a su normativa. Al personal con puesto de operario/a de almacén, incluido en el grupo IV, y dadas las peculiaridades productivas y organizativas de cada una de las plataformas en función de su ubicación territorial, para el indicado puesto los salarios base grupos para el 2023 quedan fijados en las siguientes cantidades.

Almacén	SBG
Asturias (xd).	15.242,00
Dos Hermanas.	15.242,00
Getafe.	15.242,00
Jaén.	15.242,00

Almacén	SBG
Manises (xd).	15.242,00
Orihuela.	15.242,00
Antequera.	15.242,00
Mérida.	15.760,47
Miranda.	15.760,47
Santiago.	15.760,47
Illescas.	16.290,23
Sabadell.	16.290,23
Villanubla.	15.242,00
Zaragoza.	15.242,00

Artículo 44. *Incremento salarial 2024 y gratificación sobre salario anual con base en resultados.*

Para el año 2024 el incremento del salario base grupo, del Salario Base personal y de la antigüedad, será del 3 %.

También tendrá dicho incremento el precio establecido para los inventarios, bolsa de vacaciones y dietas.

Como consecuencia de lo anterior, los salarios base grupos establecidos para 2024 serán los siguientes:

Grupo	Módulo A	Módulo B	Módulo C	Módulo D	Módulo E	Módulo F	Módulo G
Mandos.	18.698,14	19.333,98	19.983,30	21.122,35	21.771,68	23.030,78	23.441,37
Técnicos.	17.639,75	18.239,91	18.852,41	19.926,02	20.538,53	21.726,67	22.114,08
Especialistas.	16.641,27	17.207,26	17.785,69	18.797,86	19.376,28	20.496,23	20.861,82
Profesionales.	15.699,26	16.233,28	16.778,94	17.733,81	18.279,49	19.335,35	19.680,45

Para el personal con puesto de operario/a de almacén, incluido en el grupo IV, y dadas las peculiaridades productivas y organizativas de cada una de las plataformas en función de su ubicación territorial, para el indicado puesto los salarios base grupos del 2024 quedan fijados en las siguientes cantidades.

Almacén	SBG
Asturias (xd).	15.699,26
Dos hermanas.	15.699,26
Getafe.	15.699,26
Jaén.	15.699,26
Manises (xd).	15.699,26
Orihuela.	15.699,26
Antequera.	15.699,26
Mérida.	16.233,28
Miranda.	16.233,28
Santiago.	16.233,28

Almacén	SBG
Illescas.	16.778,93
Sabadell.	16.778,93
Villanubla.	15.699,26
Zaragoza.	15.699,26

Adicional a lo previsto en este artículo, se establece el siguiente mecanismo de gratificación, conforme a lo regulado a continuación:

Si el resultado neto de las empresas en el ejercicio 2024 fuera el establecido en la siguiente tabla se aplicará la gratificación, no siendo acumulativa, detallada a continuación:

- Si el resultado neto es mayor a 0 euros y hasta 49.999.999 euros, la gratificación será de 75 euros brutos.
- Si el resultado neto es igual o mayor a 50.000.000 de euros, la gratificación será de 125 euros brutos.

La aplicación de esta tabla se ajustará a las siguientes normas:

1. La Empresa realizará un único pago en cuantía de 75 o 100 euros brutos según corresponda, proporcional a la jornada contratada en el 2024, a cada persona trabajadora de la plantilla cuya retribución salarial anual fija a 31 de diciembre de 2024 fuera igual o inferior a 25.790,45 euros brutos a jornada completa.

En el caso de que haya personas trabajadoras que se hubieran incorporado a la plantilla de la empresa a lo largo de 2024, la cuantía de la gratificación será proporcional al tiempo de alta en plantilla durante dicho ejercicio.

2. Además de lo previsto en el anterior apartado, son requisitos para el devengo de este derecho que esté de alta en el 2024 y en el momento de abono de la gratificación.

3. El abono se hará en la nómina del mes de abril de 2025, una vez auditadas las cuentas anuales de las empresas.

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

5. La Gratificación derivada de la aplicación de este artículo, de manera extraordinaria y excepcional, no es absorbible, ni compensable.

Artículo 45. *Gratificación extraordinaria por firma de convenio.*

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

1. La Empresa realizará un único pago en cuantía de 350 euros brutos, proporcional a la jornada contratada en el 2022, a cada persona trabajadora de la plantilla cuya retribución salarial anual fija a 31 de diciembre de 2022 fuera igual o inferior a 23.847 euros brutos a jornada completa.

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

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

3. El abono se hará en la nómina inmediatamente siguiente a la firma del convenio.

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

5. La gratificación derivada de la aplicación de este artículo, de manera extraordinaria y excepcional, no es absorbible, ni compensable.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 46. *Licencias retribuidas.*

I. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente el día del hecho causante, o en su caso, el primer día laborable inmediato al hecho causante.

A. Quince días naturales en caso de matrimonio, a disfrutar desde el momento del hecho causante, o el día inmediatamente anterior al mismo, a elección de trabajador/a.

B. Tres días laborables por accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Si el hecho causante ocurriera en día laborable y la persona trabajadora hubiera finalizado su jornada laboral efectiva, el inicio de la licencia comenzará el día laborable inmediatamente posterior.

En el supuesto de que varios familiares que trabajen en la misma empresa coincidan en el derecho a un permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización por el mismo sujeto causante puedan diferir, de mutuo acuerdo con la empresa, el disfrute de los días para una adecuada atención y compañía del enfermo.

Tres días naturales por el fallecimiento hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, a disfrutar desde el momento del hecho causante. En el caso en el que el fallecimiento sea de cónyuge o hijo/a, éste se ampliará hasta cinco días naturales. Si el hecho causante ocurriera en día laborable y la persona trabajadora hubiera finalizado su jornada laboral efectiva, el inicio de la licencia comenzará el día natural inmediatamente posterior.

En cualquier caso, cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el periodo del permiso se incrementará en un día laborable o natural según corresponda.

C. Dos días laborables por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

D. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo en los términos recogidos en el apartado d) del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

F. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este convenio colectivo.

G. Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Las personas trabajadoras que tengan jornada continuada tratarán de elegir los horarios de consultas que no coincidan con su jornada.

Igualmente, en los casos en que necesariamente deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse al trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

H. Las horas precisas para concurrir a exámenes finales de los trabajadores y trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

I. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta tres días naturales más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos previstos en los apartados A), B) y D) anteriores, o hasta dos en el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o hijos/as, o, igualmente de uno en uno, con la excepción del previsto en el apartado 1), para los siguientes supuestos:

1) Un día natural, u ocho horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a un hijo/a menor de dieciséis años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral del trabajador/a.

2) Matrimonio de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

3) Examen del permiso de conducir y asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta por el trabajador/a de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador/a.

II. A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador/a aporte la certificación acreditativa de la misma conforme a los requisitos estipulados en las regulaciones autonómicas que resulte de aplicación.

III. El trabajador/a deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

IV. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador/a tuviera que recorrer más de 150 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

Artículo 47. *Licencias no retribuidas.*

I. Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso debe ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de sustitución, debiendo cesar la persona sustituta al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

II. La trabajadora en tratamiento de técnicas de reproducción asistida podrá solicitar un permiso sin sueldo por el tiempo necesario para el mismo. Para la concesión de esta licencia será obligatorio justificar con carácter previo que el tratamiento no se puede realizar fuera de la jornada laboral de la trabajadora y se debe avisar dentro de los quince primeros días del mes anterior al disfrute.

Artículo 48. *Prestación por nacimiento de hijo/a y conciliación de la vida laboral y familiar.*

I. La trabajadora embarazada podrá solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con 15 días de antelación. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá de coincidir con el inicio de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a la empresa mantendrá la cotización de las trabajadoras.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

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

Este derecho es individual del trabajador/a, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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

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

III. Adicionalmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a:

- Ausentarse del trabajo durante una hora con derecho a remuneración.
- Reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con disminución proporcional del salario.

IV. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas por cada adoptante, guardador o acogedor, según los términos dispuestos en el artículo 48.5.

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

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

V. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

VI. Como prevé el apartado 9 del artículo 48 del ET, los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los anteriores apartados, así como en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural

VII. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.4 del ET, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, salvo que la persona trabajadora se encuentre en excedencia por cuidado de hijo/a tras la finalización del periodo de suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a y/o disfrute de vacaciones sin que haya habido una reincorporación efectiva.

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

Si los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejercen 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.

VIII. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

IX. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.7 del ET, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la dirección con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Derechos especiales Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

Artículo 49. *Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa designará a la persona que se vea afectada por la permuta, quien por el carácter de provisionalidad de la situación volverá a su anterior puesto cuando la mujer

embarazada se reincorpore después de concluida la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a. Dada la excepcionalidad de esta situación la remuneración a percibir será, siempre que no sea menor, la correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe mientras dure dicha situación.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro puesto compatible con su estado. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

De conformidad con lo previsto en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del citado artículo 26 será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del citado artículo 26.

Conforme al artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 50. *Excedencias por cuidado de un menor y familiares.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 no superior a dos años los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

El periodo en que los trabajadores/as permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, y conforme a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de

familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 51. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, debiendo solicitarlo con al menos un mes antes de la finalización de su excedencia.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 52. *Derechos sindicales.*

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

Artículo 53. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores/as (RLPT) y sindicales en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

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

Artículo 54. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, para ambas empresas se constituirá un único 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 de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 55. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas anual, a nivel de cada una de las empresas, a cuyo efecto, los delegados/as o miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro representante siempre que se corresponda con el mismo sindicato por el que fueron elegidos. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en el que figurarán los siguientes extremos: nombre de la persona cedente, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado al mes en que se vaya a producir la utilización de las horas por el sindicato. No está permitida la cesión de horas entre delegados/as o miembros de Comité de las distintas empresas.

Artículo 56. *Cuotas Sindicales.*

I. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

II. A estos efectos, el trabajador interesado, remitirá, a través de la sección sindical correspondiente, a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

III. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia o del listado de descuentos a la Representación Sindical en la Empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 57. *Salud laboral.*

I. Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad y

salud de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos, promoviendo la integración de la cultura preventiva en la compañía.

De conformidad con el artículo 36.2 LPRL, los delegados de prevención tendrán las competencias legalmente establecidas en dicho artículo para el ejercicio de sus funciones.

II. En el seno del comité intercentros, o como comisión específica del mismo, podrá establecerse un órgano intercentros de Salud Laboral.

III. La empresa constituirá los órganos de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

IV. Las evaluaciones de riesgos y las medidas preventivas incorporan la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales siempre que las características del trabajo permitan hacer esta diferenciación, adecuando las condiciones de trabajo en aras de una mayor seguridad y salud.

V. Los miembros del Comité de Empresa que a su vez hayan sido designados delegados/as de prevención, dispondrán de un crédito horario adicional para el desempeño de sus funciones como delegados/as de prevención, consistente en un 30 % del crédito horario que tiene reconocido en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, crédito adicional que no podrá ser objeto de acumulación para realizar otras funciones distintas de las de prevención ni cedibles a los restantes miembros del Comité de Empresa.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario garantizado, el tiempo dedicado por los delegados/as de prevención correspondiente a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- El destinado a acompañar a los técnicos de prevención y a los inspectores/as de trabajo y seguridad social, en las visitas que éstos realicen.
- El destinado a personarse en el lugar de los hechos cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- El tiempo dedicado a la formación de los delegados y delegadas de prevención.

V. El personal menor de dieciocho años y las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Artículo 58. *Formación para seguridad y salud.*

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

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

Artículo 59. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La vigilancia de la salud se llevará a cabo mediante reconocimientos médicos, con la finalidad de detectar cualquier enfermedad que pueda padecer cualquier miembro de la plantilla como consecuencia de la realización de su trabajo, y estará sometido a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto, efectuándose reconocimientos médicos con la periodicidad que se determine en los citados protocolos.

La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario, salvo exigencia que contemple la legislación, y se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El tiempo invertido en la realización de los reconocimientos médicos se considera tiempo de trabajo efectivo. El trabajador/a tendrá derecho al abono de los gastos ocasionados por el desplazamiento en transporte público al centro concertado para la realización de los reconocimientos médicos. Para el abono de estos gastos será necesaria la presentación previa de los justificantes.

Artículo 60. *Protección frente al acoso moral.*

Definiciones.

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 suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de cualquier miembro de la plantilla, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Medidas preventivas. Normas de comportamiento.

Las empresas, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de detención de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el

trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados/as con la seguridad y el bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continua del entorno para sus clientes/as.

Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no tenga cualificación, etc.

– No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier persona de la plantilla para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)

– No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

Procedimiento.

I. Principios generales.

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

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

Las empresas informarán a los representantes de los trabajadores/as del centro de todos los casos de acoso moral en los que se concluya que ha existido acoso.

En caso de falsas denuncias se tomarán las medidas disciplinarias oportunas contra la persona que las haga. En este sentido, se entenderá como denuncia falsa aquella que, tras la investigación de los hechos, se constate de forma fehaciente la falsedad o ficción de los hechos relatados. Por contra, no tendrán la consideración de denuncia falsa aquellas denuncias cuyos hechos, simplemente, no se hayan podido acreditar tras la investigación realizada.

II. Iniciación.

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso. La solicitud de intervención se presentará por escrito, en el que se identifique:

– Nombre y apellidos de la persona denunciante, así como de la persona denunciada.

– Detalle de los hechos, con inclusión, en la medida de lo posible, de fecha, lugar, duración y frecuencia de los mismos.

La mencionada solicitud deberá remitirse al domicilio del departamento de RR. HH. correspondiente y, concretamente, a la atención del responsable del mismo, mediante correo certificado o por cualquier otro medio que pueda ser establecido al efecto, tales como correo electrónico, entrevista concertada, etc.

III. Fase previa.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, el responsable de RR. HH. se entrevistará por separado con la persona denunciante y con la persona denunciada. En todo caso, los trabajadores/as podrán ser acompañado/a por una persona de su confianza.

En el caso de que nos encontremos ante un supuesto de conflicto laboral, el responsable de RR. HH. emitirá un acta valorando los hechos de la denuncia y proponiendo las medidas que estimen convenientes para resolver el conflicto. Dicha acta se comunicará a cada una de las partes en el plazo de quince días naturales.

En el caso de que la parte denunciante esté conforme con las conclusiones y/o medidas propuestas, se dará por finalizado el procedimiento, sin necesidad de apertura de la fase procedimental y se aplicarán las medidas que se determinen en el acta.

IV. Fase procedimental.

En caso de no producirse dicho acuerdo, se dará traslado de la denuncia a la Comisión Instructora creada para la tramitación del procedimiento. Se podrá acordar, de estimarse necesario, las medidas cautelares que considere precisas respecto a la persona denunciante y/o persona denunciada.

Dicha comisión estará integrada por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de recursos humanos. Todos ellos serán ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

La Comisión Instructora iniciará la fase instructora o de apertura del expediente, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión que deban personarse practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

La fase instructora o informativa finalizara con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

Cuando el informe constate la existencia de acoso frente a la denunciante, se trasladara dicho informe al responsable del departamento de RR. HH. al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas aplicando las sanciones legales correspondientes.

Asimismo, cuando la Comisión detecte que pudieran existir situaciones de abuso de poder o de mal trato hacia otra/s persona/s trabajadora/s, distintas de la denunciante, informará al departamento de RR. HH. para que adopte las medidas oportunas a fin de proteger la salud de la persona/s afectada/s por dicha situación.

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

Artículo 61. *Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.*

Las partes firmantes del Convenio manifiestan su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consecuentemente, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiestan el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Definiciones.

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado y no aceptado por la persona que lo recibe, de naturaleza sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo, o que produzca este efecto.

El acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado, relacionado con el sexo de una persona con motivo del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo, o que produzca este efecto.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, se puede producir entre compañeros y compañeras (acoso horizontal) o entre superior/a y subordinado/a (acoso vertical).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Procedimiento de actuación.

I. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso.

Procedimiento de actuación.

I. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso. El Procedimiento de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Tanto la persona que denuncia como la persona denunciada, tienen derecho a la información sobre el desarrollo y resultado del procedimiento.

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente artículo y que puedan darse en cualquiera de los centros de trabajo de las empresas.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por dos personas formadas en igualdad de género y/o experiencia en la materia que serán asesoradas por quien se designe al efecto. Se constituirá, siempre que sea posible, en la delegación correspondiente y por personas que no presten servicios en el mismo centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis, y del siguiente modo:

– Instructor/a: persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones.

– Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

Dichas personas serán designadas por la dirección de la empresa y pertenecerán al Servicio de Prevención de la empresa y al departamento de recursos humanos.

La Comisión Instructora podrá contar, si así lo solicita la parte demandante, con dos asesores/as que colaborarán en la instrucción del Expediente de investigación, siendo designado uno por la dirección de la Empresa y otro por la parte sindical. La parte sindical estará obligada a nombrar su asesor/a. Los asesores/as se encargarán de realizar el apoyo y asesoramiento necesario tanto al Instructor/a, como del Secretario/a. En la designación del asesor/a se deberá de tener en cuenta la formación en la materia objeto de análisis, siendo necesario tener experiencia en temas de género.

La elección del asesor/a por la representación sindical será de carácter rotativo por cada caso de acoso entre los sindicatos firmantes de este Procedimiento. No obstante, la persona denunciante de una presunta situación de acoso podrá cambiar el Asesor/a que por turno rotativo se hubiera nombrado por otro entre los sindicatos firmantes de este procedimiento.

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

La Comisión, a efectos de asegurar la mayor celeridad en la investigación de presuntas situaciones de acoso, solo necesitará para su funcionamiento la presencia de Instructor/a y Secretario/a, no limitando la inasistencia del Asesor/a el funcionamiento de la misma, sin perjuicio de que deben ser siempre convocados/as y consultados/as para la toma de decisiones, con la suficiente antelación. De la inasistencia, en su caso, las personas asesoras comunicarán con la suficiente antelación al área de relaciones laborales para su conocimiento.

II. Proceso de solución mediante pronunciamiento.

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará en su actuación a un procedimiento de solución mediante pronunciamiento que se regirá conforme a los siguientes criterios:

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará al Departamento de Recursos Humanos de la Delegación correspondiente, o bien por medio de cualquier persona que advierta una conducta de acoso, así como por la RLPT. Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción del departamento de RR. HH. será comunicárselo a la afectada por escrito y solicitar su ratificación; en caso excepcional y de no ratificación, la parte instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

No obstante, el trabajador o trabajadora también podrá dirigirse a la RLPT de su centro de trabajo, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención de la Comisión Instructora.

La solicitud de intervención se presentará por escrito dirigido a la «Comisión Instructora de Situaciones Acoso», o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión.

El inicio del Expediente se realizará mediante el nombramiento de la Comisión Instructora, y de las dos personas asesoras si así lo hubiera solicitado la parte denunciante con la consecuente apertura del correspondiente «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso». Posteriormente, ésta solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de las conductas indeseadas.

2. En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser acompañados, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de su confianza.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose

audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos, si fuese necesario, la RLT del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación 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 aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo o de centro de trabajo a la persona denunciante o denunciada/o.

4. La Comisión resolverá, siempre que sea posible, en un plazo máximo de treinta días la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso», y, en consecuencia, expresamente declarará a la/s persona/s denunciada/s «autor/es de conducta constitutiva de acoso», o «no autor/es de conducta constitutiva de acoso».

La Comisión, una vez tomada la resolución a la que se refiere el punto anterior, habrá de notificarla en el plazo de veinticuatro horas a la persona denunciante y a la persona denunciada. En caso de no existir unanimidad en la resolución del expediente cualquiera de sus personas miembros podrá emitir su voto particular que figurara en el expediente.

5. Cuando el informe, el cual contará con la colaboración y aportaciones de las personas asesoras si las hubiere constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa al objeto de que, adopte las medidas correctoras que estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias.

6. Cuando el informe, el cual contará con la colaboración y aportaciones de las personas asesoras si las hubiere, no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado lo solicita y/o es aconsejado por el Servicio de Prevención del centro.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores y 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, por ejemplo 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 la RLT del centro afectado del resultado de la investigación.

La empresa también informará semestralmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de todos los casos de acoso sexual y por razón de sexo en los que haya apertura de expediente y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria leve, grave o muy grave, o sea archivado por falta de pruebas.

Todas las personas que intervengan en procedimiento actúan de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Medidas cautelares: Si durante el procedimiento y hasta su finalización hay indicios de acoso la Comisión Instructora pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares.

9. En caso de falsas denuncias se tomarán las medidas disciplinarias oportunas contra la persona que las haga. En este sentido, se entenderá como denuncia falsa aquella que, tras la investigación de los hechos, se constatare de forma fehaciente la falsedad o ficción de los hechos relatados. Por contra, no tendrán la consideración de denuncia falsa aquellas denuncias cuyos hechos, simplemente, no se hayan podido acreditar tras la investigación realizada.

Artículo 62. *Trabajadoras víctimas de violencia de género y trabajadores/as víctimas del terrorismo.*

A. Víctimas de violencia de género.

La consideración de víctima de violencia de género a efectos laborales vendrá determinada conforme a la legislación vigente y aplicable en cada momento.

Se entiende por «violencia de género» la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada y demás derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la 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 un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la 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.

Cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en otra provincia donde la empresa tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de pagas extras hasta tres mensualidades con el objetivo de poder facilitar el traslado. Cuando el traslado de centro implique cambio de domicilio, la víctima podrá solicitar una licencia retribuida de cinco días por tal cambio de domicilio.

Adicionalmente cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que llevar a cabo trámites necesarios derivados de su condición consistentes en acudir a los juzgados, comisarías y servicios asistenciales tanto propios como de sus hijos tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario hasta un total de dos días.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la 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, 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.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género sin necesidad de preaviso alguno.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

B. Trabajadores víctimas de terrorismo.

La consideración de víctimas del terrorismo a efectos laborales vendrá determinada conforme a la legislación vigente y aplicable en cada momento. Se entiende por «víctima de terrorismo» la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, según definición de sus artículos 5 y 33. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada y demás derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, como la reordenación de su tiempo de trabajo y la movilidad geográfica.

CAPÍTULO XI

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 63. *Igualdad de oportunidades.*

Declaración de principios.

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

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la contratación, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

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

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

CAPÍTULO XII

Condiciones socialesArtículo 64. *Incapacidad temporal.*

1. En el caso de situación legal de incapacidad temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, desde el primer día y durante el tiempo en el que el trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses o hasta la extinción de la relación si esta se produjera con anterioridad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

Hasta el 100 por 100 del salario grupo o, si fuera mayor, del salario base personal, incluyendo en ambos casos, los complementos por antigüedad y complementos personales en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común y accidente no laboral.

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

Si por norma de rango superior, durante la vigencia del convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

2. Comisión de Absentismo:

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad y eficacia de la empresa y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción del absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas que trabajan en la empresa. A tal fin, se acuerda la constitución de una Comisión de Absentismo que tendrá las siguientes funciones:

- Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.
- Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Artículo 65. *Uniformidad.*

Los trabajadores y trabajadoras deberán utilizar la uniformidad que determinará la empresa en base a la actividad productiva.

Durante los tres primeros meses de prestación efectiva de servicio la uniformidad se limitará a chalecos identificativos que facilitará la empresa.

Una vez superado ese tiempo de prestación de servicios la uniformidad constará de las prendas que establezca la empresa. La entrega de las mismas, se realizará antes de la correspondiente temporada (verano/invierno) una vez alcanzado un tiempo de prestación efectiva de servicios de tres meses.

Si el trabajador/a hubiera estado vinculado laboralmente con la empresa en algún periodo de tiempo dentro de los doce meses anteriores no tendrá derecho a nuevas prendas, salvo justificación del deterioro de las que recibió previamente.

La empresa repondrá las prendas en caso de deterioro, en los plazos que la disponibilidad permita.

Por el entorno y actividad de los trabajadores/as en las plataformas logísticas, los uniformes incluirán prendas de alta visibilidad que según la actividad se encuadrarán en la clase que especifique la norma.

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

Las prendas recibidas sólo podrán usarse durante la ejecución del trabajo siendo cada uno responsable de los desperfectos.

Artículo 66. *Mejoras por fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez.*

Las empresas, mediante aseguramiento colectivo, garantizarán a los trabajadores/as las siguientes coberturas e importes:

– Para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de cualquier contingencia una indemnización por importe de 3.005,06 euros.

– Cumulativamente a lo anterior, para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral o no laboral, una indemnización por importe de 11.994,94 euros.

Aquellos trabajadores/as que vinieran disfrutando de un seguro más beneficioso en su conjunto, lo mantendrán a título personal.

Las empresas entregarán copia de los instrumentos de aseguramiento (póliza/as colectiva/as) que se suscriban para dar cobertura a estas mejoras.

El trabajador/a podrá elegir libremente a los beneficiarios de las indemnizaciones. A falta de designación expresa de beneficiarios por parte del Asegurado/a, quedan designados por el orden de prelación preferente y excluyente siguiente:

- 1) Cónyuge o pareja de hecho, debidamente inscrita y descendientes del Asegurado/a a partes iguales.
- 2) Ascendientes del Asegurado/a.
- 3) Herederos legales del Asegurado/a.

Artículo 67. *Beneficio en compras.*

Los trabajadores/as disfrutarán de un sistema de descuento en compras del 10 % con un límite de compra de 700 euros mensuales. Para tener derecho a este descuento es necesario efectuar el pago a través de la tarjeta Finandia.

En los supuestos en que no concurren los requisitos legales para la concesión de la titularidad y el uso de la tarjeta Finandia los trabajadores/as podrán contractualmente acordar el acceso a tal tarjeta previa aceptación de que se practique el descuento en los pagos que las Empresas le deban hacer, de las cantidades adeudadas a Finandia EFC, SAU, a fin de que dichas empresas realicen el pago a esta última entidad.

Durante la vigencia del presente convenio se habilitan otras formas de pago de la compra que permitan el derecho al descuento. Las condiciones globales asociadas a estos nuevos métodos se establecerán en un reglamento específico que será puesto en conocimiento de la RLPT.

Artículo 68. *Dietas y desplazamientos.*

Los trabajadores/as que, por necesidad de la Empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos ocasionales a poblaciones de distinta provincia de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho, a una dieta que se fija en 23,84 euros o a

una media dieta de 11,93 euros, se exceptúan de la presente disposición aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo tengan pactadas condiciones especiales.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados de alojamiento y traslado.

En el caso que el trabajador utilice para los desplazamientos vehículo propio se le abonará el importe establecido por kilómetro. Semestralmente la empresa comunicará al Comité Intercentros el precio fijado por kilómetro, calculado conforme a los criterios acordados. No obstante se establece como precio mínimo a abonar el importe de 0,21 euros por kilómetro.

Artículo 69. *Inmigrantes y minorías étnicas.*

Las empresas declaran inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general y específicamente contra los/as trabajadores/as inmigrantes y/o minorías étnicas que formen parte de esta organización para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la paridad de estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores/as en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales.

De tal forma la gestión de la diversidad es parte integrante de la política de gestión de personas de las empresas, con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente cualidades.

Por ello, en consideración con las necesidades socioculturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización se asume un papel de facilitador sociolaboral y mediador intercultural que vele para que las personas pertenecientes a estas minorías étnicas o colectivos de inmigrantes que se incorporen, tengan el apoyo necesario y la ayuda precisa para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

Adicionalmente, con carácter general y en la medida en que sean compatibles con la organización del trabajo, se implantarán en la empresa aquellas buenas prácticas y recomendaciones que a tal efecto se aprueben en el Grupo de Trabajo de No Discriminación, Discapacitados e Inmigrantes de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 70. *Régimen disciplinario.*

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

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

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando no exceda de treinta minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No cumplir con las pautas establecidas para llevar a cabo el registro diario de la jornada de trabajo.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los equipos de protección individual, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado/a o del resto de compañeros/as o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador/a para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
8. No atender al público con la diligencia debida.
9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador/a; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, 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. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.
2. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa. Así como la manipulación o uso indebido del sistema de registro de jornada de forma deliberada.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.

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

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

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

10. La embriaguez habitual o toxicomanía, manifestada en jornada laboral, si repercuten negativamente en el trabajo.

11. El estado de embriaguez o consumo de drogas u otras sustancias tóxicas que, aunque no sea habitual, por las características del puesto o el uso de máquinas o sustancias peligrosas, entrañe riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores u otras personas.

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

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

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

15. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

16. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.

17. Las faltas de asistencia al puesto de trabajo cuando excedan de tres días al mes y no estén justificadas.

18. El uso indebido del procedimiento para la obtención del descuento de empleado/a, tanto si lo realiza el propio empleado/a, como si es llevado a cabo por alguno de los/as beneficiarios/as del descuento que el trabajador/a haya designado.

Artículo 71. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

Artículo 72. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 70 de este convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

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

Artículo 73. *Desconexión digital.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital tal y como regula el artículo 20 bis del Estatuto de los trabajadores en los términos que las partes acuerden.

Así, conforme al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital con la finalidad de garantizar, fuera del horario laboral, el respeto de su tiempo de descanso vacaciones, permisos, al mismo tiempo que se garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar. Con carácter general y salvo que concurra causa de urgencia relevante o fuerza mayor, que no pueda esperar al día siguiente y siempre de acuerdo a la responsabilidad del puesto de trabajo y las funciones concretas a desarrollar una vez finalizada la jornada laboral, así como durante los periodos de descanso obligatorios, la empresa no realizará llamadas o comunicaciones que requieran la respuesta inmediata del empleado/a.

El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de la jornada laboral.

El empleado/a no podrá ser discriminado en su promoción ni recriminado por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Disposición adicional primera. *VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.*

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

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

Disposición adicional segunda.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición adicional tercera. *Comisión Mixta de Interpretación.*

La Comisión Paritaria se encargará de la interpretación y aplicación de lo pactado y está compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuántas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

A este respecto, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) y al reglamento que lo desarrolla, en caso de que se produjeran discrepancias en el seno de la comisión paritaria.

Disposición adicional cuarta.

El tiempo dedicado a descanso de bocadillo mantendrá el régimen vigente a fecha ocho de junio de dos mil seis.

Disposición transitoria primera. *Reestructuración salarial operada en el año 2006.*

Se recoge en este texto la Disposición Transitoria Primera acordada en el primer convenio colectivo de la empresa DIA, SA, vigente durante los años 2006 a 2009, con el objetivo de conservar los criterios acordados para la reestructuración salarial operada, con el fin de adaptarse a la estructura salarial actual.

A. Reestructuración salarial.

A fin de adecuar la estructura salarial vigente en la empresa al contenido del presente convenio, y con efectos desde su entrada en vigor, se procederá a reordenar la nómina de los trabajadores/as que presten su servicio con anterioridad a la entrada en vigor del convenio de conformidad con los siguientes principios básicos, reglas y procedimientos. El Comité de empresa velará para que la reestructuración salarial se lleve a cabo conforme lo establecido en esta Disposición. Si hubiera algún problema de adaptación se elevará a la Comisión Mixta, que será la encargada de resolver la discrepancia.

Los trabajadores/as contratados con anterioridad a la aplicación del convenio mantendrán el nivel retributivo salarial por todos los conceptos que venían percibiendo, si su nivel retributivo fuera superior a los niveles mínimos establecidos en el presente convenio. Si por el contrario fuera inferior, entonces se aplicará los niveles retributivos mínimos previstos en dicha tabla salarial.

Los conceptos salariales que, teniendo origen en los convenios colectivos anteriores, hubieran sido incrementados por el último convenio de aplicación tendrán garantizada a futuro una subida salarial anual en los términos contenidos en este convenio.

Para realizar la reestructuración se tomarán como referencia las percepciones que por convenio colectivo viniera percibiendo cada trabajador/a en el mes anterior a la aplicación del presente convenio, calculándose su valor año, y su inclusión o exclusión, conforme a los criterios que se definen a continuación:

1. Se crea un concepto que se denominará salario base personal en el que se incorpora aquellos conceptos salariales (salario base, complementos personales, de puesto de trabajo, pluses, etc.) que teniendo su origen en el convenio colectivo de aplicación, viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la aplicación del presente convenio colectivo por los siguientes conceptos de carácter fijo:

Salario base.

Complementos personales que fueran revisables anualmente por convenio colectivo, entendiéndose por tales los que hayan tenido revisión en el último año de vigencia del convenio anterior a la transformación.

Complementos de Puesto de Trabajo con origen en convenios de ámbito territorial inferior que no tuvieran aplicación general en la empresa en todo el ámbito territorial de este convenio y hubieran tenido incremento en el último año de vigencia del convenio anterior a la transformación. Estos complementos, en el caso de que se percibieran en función de la efectiva prestación del trabajo se incorporarán al salario base personal en el importe de lo efectivamente percibido durante el año inmediatamente anterior a la reestructuración salarial. En el caso de que no se hubieran prestado servicios durante todo el año se considerarán las cantidades percibidas en el periodo contratado y se incorporará su importe teórico en cómputo anual.

No se incorporarán al salario base personal aquellos complementos de puesto de trabajo que tienen tratamiento específico en el presente convenio.

Pluses o complementos de asistencia, que tienen su origen en convenios de ámbito anterior al presente, que hayan tenido incremento en el último año de vigencia anterior a la transformación. En el caso de que no se hubieran prestado servicios durante todo el año se considerarán las cantidades percibidas en el periodo contratado y se incorporará su importe teórico en cómputo anual.

El salario base personal de cada trabajador/a se mantendrá como concepto salarial hasta tanto no sea superado por el salario base de grupo establecido en el convenio.

2. Como complemento personal se incorporarán aquellos importes derivados de los conceptos que figuran en el punto 1, que, con igual origen, no hayan tenido incremento en el último año de vigencia del convenio anterior a la transformación.

A resultas de ello, todos aquellos conceptos salariales que, en primer lugar, tengan naturaleza de retribución fija, y no sean absorbibles ni compensables, se incorporarán al salario base personal (si están sometidos a incremento salarial) o a complemento personal (caso de que no estén sujetos a incremento salarial).

Aquellos que su naturaleza sea de retribución variable, independientemente de si están sometidos a incremento salarial o no, o aquellos que siendo su naturaleza de retribución fija, sean absorbibles o compensables, se mantendrán en su actual régimen (mejoras voluntarias, etc.)

B. Tratamiento específico de determinados conceptos.

Importes de antigüedad devengados.

Los importes de antigüedad reconocidos hasta el momento de la reestructuración salarial se incorporarán a uno de los siguientes conceptos:

- Al complemento de antigüedad, si la antigüedad tenía incremento anual por Convenio.
- Al complemento personal establecido en el punto 2 precedente, si la antigüedad no tenía incremento anual por Convenio.

Tratamiento de los importes de antigüedad devengados.

A partir de 2006 el convenio establece un nuevo sistema de antigüedad.

Los tramos de antigüedad que estén en trance de perfeccionamiento en el momento de la aplicación del convenio se perfeccionarán en su momento y se abonarán al valor establecido en el artículo 35 del presente convenio que regula el complemento personal de antigüedad.

Tratamiento específico de conceptos no salariales compensadores del transporte.

Aquellos trabajadores/as que en el momento inmediatamente anterior a la aplicación de este Convenio vinieran percibiendo por convenio colectivo cantidades compensatorias como plus de Transporte, las mantendrán a título personal en los importes anualizados que les hubiera correspondido en el año anterior.

Estas cantidades reconocidas exclusivamente a título personal, anualmente tendrán el incremento previsto por el convenio, en el caso de que hubieran tenido incremento en el convenio vigente en el año anterior a su aplicación. En caso contrario se mantendrán invariables.

En el caso de que fuera necesario absorber todo o parte de este concepto para alcanzar el salario base de grupo se procederá a su incorporación total o parcial a salario, manteniéndose en su caso el carácter compensatorio del resto.

Durante los próximos cinco años siguientes a la aplicación de este convenio, y en un quinto de su importe anual, este concepto compensatorio, o el remanente del mismo una vez efectuada la operación prevista en el párrafo anterior, se irá incorporando al salario base personal o al complemento personal (en función de que tuviera en su momento incremento por convenio o no), hasta su transformación total en salario.

Compensaciones y otros derechos asistenciales.

Los trabajadores/as que vinieran percibiendo de las empresas otros conceptos en forma de compensaciones, ayudas o complementos asistenciales, tales como ayudas de estudios, por hijos/as discapacitados/as, becas, ayudas por matrimonio, etc., si los importes consistieran en una cantidad en función de una situación constante e inherente a la persona del trabajador/a (v. g. ayuda a hijos/as con discapacidad), su importe anualizado, o su valor en el caso de que la prestación fuera en especie, se adicionará individualmente a quien lo percibía en su complemento personal.

A partir de la aplicación del presente convenio colectivo sólo se aplicarán los derechos sociales y asistenciales contenidos en el mismo, compensándose en los mismos y en lo previsto en los párrafos anteriores cualquier concepto similar que hubiera podido venir determinado en anteriores convenios.

Incentivos.

Los sistemas de incentivos que están implantados en la empresa en el momento de la aplicación de este convenio se mantendrán en sus propios términos.

Ello no obstante, en los casos en que con la totalidad de los conceptos descritos en los puntos anteriores no se alcanzara el salario base de grupo, se podrá compensar en todo o en parte las cantidades a percibir por incentivo, transformándose en salario fijo en la cuantía necesaria.

Las cantidades percibidas con carácter extraordinario en razón de una mayor cantidad de trabajo que no obedezcan a un sistema de primas o incentivos establecidos en la empresa mantendrán su actual régimen.

C. Modo de operar.

En el caso de que el salario base personal resultante sea mayor que el salario base de grupo se mantendrá como tal, al igual que el resto de conceptos.

En el caso de que el salario base personal resultante sea inferior al salario base de grupo se procederá a absorber las cuantías necesarias del resto de conceptos salariales hasta alcanzar el mismo y por el siguiente orden: complemento personal (excepto importes de antigüedad), primas de asistencia, en el caso de que tampoco se alcanzara el salario base de grupo, se procederá a transformar en salario la parte del plus de transporte necesaria a tal efecto, por último y si no se alcanzará el salario base grupo se procederá a absorber los incentivos.

Fijados así los nuevos salarios y conceptos anuales, se procederá a su prorrateo en las correspondientes pagas conforme a lo previsto en el convenio.

Disposición transitoria segunda. *Compromisos en relación con la jubilación anticipada o premios de permanencia.*

Aquellos trabajadores/as que, en el momento de la aplicación del I Convenio colectivo de Supermercados DIA, SA (2006-2009), ocho de junio de 2006, tuvieran reconocido por convenio colectivo o acuerdo colectivo el derecho a determinadas cuantías de indemnización complementaria en los casos de cese en la empresa con anticipación voluntaria de la edad de jubilación, mantendrán a título individual las mismas en los mismos términos contenidos en el convenio del que trajeran causa en ese momento, independientemente de la evolución que sufran a futuro.

Igual tratamiento tendrán las cantidades que, con el mismo origen, premien la permanencia en la empresa hasta determinada fecha o determinadas fechas.

Estos derechos sólo serán compensables mediante el establecimiento, bien por futuros convenios colectivos de sector, o bien por acuerdos de empresa, de sistemas alternativos en estas materias.

Tabla genérica de clasificación profesional

Grupo profesional I: Mandos.	Área I.	Jefe/a Zona.
		Gerente de Almacén.
		Jefe/a de Área.
		Responsable de Área.
	Área II.	Gerente de Ventas.
		Gerente o Jefe/a de Departamento.
		Director/a.
Grupo profesional II: Técnicos y gestores de equipos.	Área I.	Buyer.
		Líder Técnico.
		Responsable de Tienda.
	Área II.	Responsable <i>Online</i> .
		Jefe/a de Inventarios.
		Jefe/a de Unidad/División.
Grupo profesional III: Especialistas.	Área I.	Técnicos/as de Área.
		Responsable de Franquicia.
		Responsable de Expansión.
		Desarrollador/a.
		Dependiente Especialista.
		Personal de Inventario.
	Área II.	Submando de Equipo de Almacén.
		Responsable Técnico de Mantenimiento.
		Montador/a de Tiendas.
		Conductor/a de Carretillas Elevadoras.
Grupo profesional IV: Profesionales.	Área I.	Contador/a.
		Oficial Administrativo/a.
		Operador/a Informático.
		Dependiente de Sección.
	Área II.	Personal de Caja, Reposición y Preparación.
Auxiliar Administrativo/a.		