

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8348 *Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Financiera El Corte Inglés, EFC, SA, (código de convenio n.º 90103922012021), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2025, de una parte, por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de VALORIAN y FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 31 de marzo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio 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, 9 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FINANCIERA EL CORTE INGLÉS, EFC, SA

TÍTULO I

Ámbito del convenio, denuncia y sustitución de norma convencional

Artículo 1. *Ámbitos personal, territorial y funcional.*

El presente convenio colectivo se aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa Financiera El Corte Inglés, SA, (en adelante, la «Empresa» o FECI»), en todos sus centros de trabajo y en todo el territorio español.

Están excluidos del presente convenio colectivo las personas que ocupen los puestos de alta dirección en la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, sin perjuicio de su remisión para registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

2. La denuncia del convenio deberá realizarse mediante notificación por escrito con un plazo mínimo de treinta días de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

Artículo 3. *Sustitución de norma convencional. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio sustituyen íntegramente a las que se vinieran aplicando en la Empresa en virtud de cualquier otro convenio colectivo anterior.

2. Las condiciones pactadas en el presente convenio absorben y compensan cualesquiera mejoras que puedan disfrutar las personas trabajadoras por aplicación de pactos individuales o colectivos o decisiones unilaterales de la empresa, a excepción de los complementos personales derivados de traslados que las personas trabajadoras vinieran percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio.

TÍTULO II

Derechos Individuales

CAPÍTULO I

Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos

Sección 1.ª Ingreso y período de prueba

Artículo 4. *Período de prueba.*

1. Cuando la persona trabajadora ingrese en la Empresa, las partes podrán pactar por escrito un periodo de prueba con la duración máxima de seis meses.

En los contratos de duración determinada, la duración del periodo de prueba no podrá superar, en ningún caso, la duración del contrato.

En el caso de contratos fijos-discontinuos, el periodo de prueba pactado no podrá ser superior a tres meses, computando exclusivamente los periodos de trabajo efectivo.

2. Estos periodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, aquellas situaciones que de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores no tiene n esta consideración.

3. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa bajo cualquier modalidad contractual, excepto en aquellos casos en los que no se hubiera agotado la duración máxima del periodo de prueba fijada en el presente convenio. En esos casos, podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, sin que la duración del periodo de prueba fijada en tales contrataciones pueda superar en su conjunto la duración máxima establecida en el apartado 1 del presente artículo.

Sección 2.ª Clasificación del personal

Artículo 5. *Grupos Profesionales.*

La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, o por cualquier razón basada en estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, en los términos de la legislación vigente. Estos

criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Definición de los grupos profesionales:

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

Grupo de profesionales. Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a ESO, 2.º Ciclo, FP de grado medio o similar. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de personal base, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. La posición no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo de profesionales coordinadores. Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de grado superior o similar. Realiza por definición los cometidos propios del grupo de profesionales, pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso de decisión autónoma a menos que la persona trabajadora lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros del

grupo de profesionales o personal base hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Grupo de técnicos. Titulación universitaria de grado superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos. Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. La persona trabajadora habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Dentro del Grupo Profesional de técnicos, exclusivamente a efectos de los artículos 22 y 23, la asignación individual a Técnico I o Técnico II se realizará conforme a la metodología de valoración de puestos de trabajo vigente en la Empresa en cada momento, que será realizada de forma objetiva por una consultora externa de reconocido prestigio. En concreto, conforme al sistema de valoración de puestos de trabajo actual, se tendrán en cuenta los siguientes tres factores:

a. Competencia: todos aquellos conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para el desempeño adecuado de un puesto o rol, independientemente de la manera en que hayan sido adquiridas.

b. Solución de problemas: cantidad y naturaleza de pensamiento requerido en un puesto en forma de análisis, razonamiento, evaluación, creatividad, aplicación de juicios de valor, elaboración de hipótesis, establecimiento de premisas y obtención de conclusiones.

c. Responsabilidad: grado en que el puesto/rol debe responder por sus acciones y sus consecuencias, midiendo el efecto del puesto/rol sobre los resultados finales.

Grupo de mandos. Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado superior o doctorado. A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto. La persona trabajadora ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de personas trabajadoras, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Dentro del Grupo Profesional de mandos, exclusivamente a efectos de los artículos 22 y 23, la asignación individual a Mando I o Mando II se realizará conforme a la metodología de valoración de puestos de trabajo vigente en la Empresa en cada momento, que será realizada de forma objetiva por una consultora externa de reconocido

prestigio. En concreto, conforme al sistema de valoración de puestos de trabajo actual, se tendrán en cuenta los siguientes tres factores.

a. Competencia: todos aquellos conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para el desempeño adecuado de un puesto o rol, independientemente de la manera en que hayan sido adquiridas.

b. Solución de problemas: cantidad y naturaleza de pensamiento requerido en un puesto en forma de análisis, razonamiento, evaluación, creatividad, aplicación de juicios de valor, elaboración de hipótesis, establecimiento de premisas y obtención de conclusiones.

c. Responsabilidad: grado en que el puesto/rol debe responder por sus acciones y sus consecuencias, midiendo el efecto del puesto/rol sobre los resultados finales.

Sección 3.^a Modalidades contractuales

Artículo 6. Modalidades contractuales.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento.

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

1.º Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 24 por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2.º Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo régimen de comisiones sobre ventas, etc.

Artículo 7. Contratos formativos.

1. Las partes firmantes del convenio reconocen la importancia que ambas modalidades del contrato formativo pueden tener en el desarrollo profesional y la integración de los jóvenes al mercado laboral, por lo que la preparación del colectivo amparado por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general.

2. El contrato de formación en alternancia se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, con las siguientes precisiones:

– La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

– En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

– El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 % durante el segundo de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

– La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.m) del ET será del 60 % en el primer año y del 75 % en el segundo año, respecto de la fijada en el convenio colectivo para el Grupo Profesional correspondiente a las funciones

desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- No podrá pactarse un periodo de prueba en esta modalidad contractual.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, con las siguientes precisiones:

- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

- La retribución de la persona contratada para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios no podrá ser inferior al 75 % durante la vigencia del contrato respecto de la fijada en el convenio colectivo para el Grupo Profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- La duración del periodo de prueba será aquella que se corresponda con el Grupo Profesional en el que la persona trabajadora desempeñe sus funciones efectivas.

Artículo 8. *Contratos a tiempo parcial y de relevo.*

A. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo. A tal efecto, la Empresa deberá informar a la plantilla sobre la existencia dichas vacantes, de manera que las personas interesadas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria del contrato a tiempo parcial a un contrato a tiempo completo y viceversa, o el incremento del tiempo de trabajo a tiempo parcial. Las referidas solicitudes deberán dirigirse por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa en un plazo no superior a un mes desde que la Empresa haya informado sobre la vacante. La Empresa deberá tomar en consideración, en la medida de lo posible, dichas solicitudes, debiendo notificar a la persona trabajadora por escrito y de forma justificada en caso de denegación de la solicitud.

En todo caso, se informará de todo ello a la representación legal de las personas trabajadoras con una periodicidad trimestral.

A.2 Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de empresa o centro de trabajo.

El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar al 60 % de las horas ordinarias contratadas. En dicho pacto deberán indicarse, de forma diferenciada del resto de horas complementarias, las horas complementarias a realizar exclusivamente en domingo y festivos.

No será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

La persona trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley.

En los términos previstos por la legislación vigente la empresa podrá ofrecer a las personas trabajadoras la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

A.3 La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal por circunstancias de la producción. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal. El derecho a la consolidación de este tiempo se realizará según el punto A.4 del presente artículo.

A.4 A lo largo de la vigencia del convenio las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 25 % del promedio de horas complementarias que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos inmediatamente anteriores a la consolidación. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará el año de más horas, del período de tres. El derecho a la consolidación se producirá cada tres años.

A.5 El porcentaje de derecho a la consolidación previsto en el párrafo anterior será del 25 % sobre las horas complementarias que se realicen en domingo y/o festivo de apertura comercial, en los mismos plazos y términos. La consolidación de estas horas, como ampliación de jornada ordinaria contratada, estará necesariamente vinculada a su ejecución en domingo o festivo.

A.6 En el ofrecimiento de realización de horas complementarias la empresa seguirá un reparto equitativo de las mismas.

Para la verificación de este principio la empresa dará cuenta, con periodicidad anual, a la representación legal de las personas trabajadoras del número de horas complementarias realizadas, así como su carácter y distribución.

B. Contrato de relevo. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones se asumen convencionalmente las mayores facilidades y posibilidades que permita la legislación en cada momento.

Artículo 9. *Contratos de duración determinada.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con los requisitos exigidos en los supuestos legalmente establecidos. Actualmente según la normativa vigente, el contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

A. Contrato por circunstancias de la producción.

a) Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, exclusivamente a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición anterior: las ventas especiales fuera del período de «campañas» fijas de Navidad y Verano, el aumento en el tráfico de clientes o de operaciones comerciales o financieras, sobre aquellas esperadas o previsibles (presenciales u online) ocasionados por eventos extraordinarios y, en general cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad normal de la empresa dentro de cada una de las distintas

unidades de negocio que contiene «Servicios Centrales»; «Promoción y Gestión» y «Gestión Clientes».

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

c) La duración máxima de estos contratos será la prevista en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que, el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima, establecida en el referido artículo del Estatuto de los Trabajadores.

d) Igualmente se 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 el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a la distinta naturaleza de la situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los períodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando en todo caso la Empresa a la representación legal de las personas trabajadoras de conformidad con lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

B. Contrato de sustitución.

Se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes particularidades:

a) Se especificará siempre el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

b) Podrá utilizarse esta modalidad contractual para la sustitución de una persona trabajadora en todos los supuestos previstos en el citado artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y a modo enunciativo, la presente modalidad contractual será utilizada: completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo, así como en los casos de sustitución de personas trabajadoras que temporalmente asistan a cursos formativos.

Artículo 10. *Contrato fijo discontinuo.*

a) El contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

b) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada, y la estimación de distribución horaria, que en todo caso deberá ser concretada en el momento del llamamiento. Los descansos establecidos en el presente convenio colectivo en los artículos 28 y 29 serán proporcionales en cómputo anual al período de actividad.

c) A nivel de Empresa o a nivel de las distintas unidades negocio de la Empresa («Servicios Centrales», «Promoción y Gestión», y «Gestión Clientes»), de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en cada uno de estos ámbitos, se podrá fijar el desarrollo de esta modalidad contractual, atendiendo a las distintas actividades que desarrollan.

d) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los períodos de inactividad.

e) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas, de conformidad con el artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo

en cuenta, toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

f) Bien a nivel de Empresa, o bien en cada unidad de negocio («Servicios Centrales», «Promoción y Gestión» y «Gestión Clientes») o de centro de trabajo, se podrá acordar con la representación legal de las personas trabajadoras en dicho ámbito el desarrollo de los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas.

g) En defecto de los acuerdos referidos en el párrafo anterior en cada uno de los ámbitos referidos, los criterios generales de llamamiento serán los siguientes:

- La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras correspondiente a la unidad de negocio o del centro de trabajo, con la suficiente antelación o al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamientos, así como los datos de alta efectivas de personas trabajadoras fijas-discontinuas una vez se produzcan éstas.

- Los períodos de actividad en los que las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo serán llamados a trabajar se especificarán de acuerdo con los ciclos o campañas establecidos por la empresa, y conforme a la legalidad vigente.

- El régimen de llamamiento respetará en todo caso, un orden de antigüedad en función de la especialidad del puesto de trabajo a cubrir.

- La empresa se compromete a comunicar el período de reincorporación a las personas trabajadoras vinculadas con contrato fijo-discontinuo con un preaviso mínimo de 1 mes antes de la fecha de inicio de la prestación efectiva de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

- Las fechas de inicio y finalización de cada ciclo serán claramente especificadas; en caso de que la reincorporación no sea posible, la empresa informará a las personas trabajadoras con la suficiente antelación.

h) La jornada laboral será la misma que para la personas trabajadoras a tiempo completo y se ajustará a las necesidades del ciclo de actividad; en caso de que se produzcan variaciones, se detallarán las condiciones específicas.

i) Las personas trabajadoras vinculadas con contrato fijo-discontinuo recibirán la misma remuneración que los contratados a tiempo completo en su puesto de trabajo.

j) Las vacaciones y otros beneficios sociales serán calculados proporcionalmente a los días trabajados durante el ciclo de actividad.

k) En cuanto a la formación, tendrán acceso a la formación y actualización de sus competencias profesionales, en función de las necesidades de la empresa y la actividad que desempeñen; en todo caso la empresa se compromete a proporcionar la formación antes del inicio de la actividad o al comienzo de ésta, o cuando se produzcan cambios significativos en las tareas concretas a realizar.

l) Les corresponderán los mismos derechos de participación en los procesos de elección de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Sección 4.^a Promoción profesional y régimen de ascensos

Artículo 11. Promoción profesional.

En desarrollo de lo previsto en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a las facilidades en él contempladas para su promoción profesional.

En el ejercicio de estos derechos se garantizará la inexistencia de discriminación entre las personas trabajadoras y el que su disfrute no altere las condiciones de equilibrio entre el tiempo de trabajo y de conciliación de la vida familiar del resto de personas trabajadoras. Cuando, por el volumen de personas trabajadoras en los que

coincidan estas circunstancias, o, por su concentración en determinadas áreas de organización del trabajo, su disfrute suponga una alteración sustancial en el régimen de trabajo y descanso del resto de las personas trabajadoras se deberá requerir el consenso de los mismos para su concesión.

El momento del disfrute del permiso al que se refiere el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecerá por la Dirección de la empresa cuando los tiempos de formación estén inmersos en un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial al que la persona trabajadora tenga la posibilidad de concurrir y se considerará cumplido cuando se ofrezca al mismo tal posibilidad.

Artículo 12. *Régimen de ascensos.*

A) Sistemas.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevas personas trabajadoras, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la Empresa.

Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo de coordinadores, mandos y en el de técnicos, si bien en este último Grupo la Empresa deberá tener en cuenta aquellas actividades cuyo desarrollo profesional pueda completarse con los conocimientos y titulación académicos exigidos para la pertenencia a este grupo, a fin de propiciar la promoción profesional interna.

2. Por evaluación continuada del desarrollo profesional.

Se regirán por este sistema los ascensos del Grupo de profesionales al de profesionales coordinadores. Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por la persona trabajadora en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Con carácter semestral la empresa comunicará al comité de empresa o delegados de personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

3. Por el ejercicio de la práctica.

Se regirán por el presente sistema los ascensos del Grupo de personal base al de profesionales.

B) Criterios.

Los ascensos profesionales tendrán lugar conforme a los siguientes criterios:

a) Ascenso del grupo de personal base al grupo de profesionales.

El ascenso al Grupo de profesionales tendrá lugar por el transcurso del tiempo, considerándose a estos efectos plazos de años y meses completos, contados de fecha a fecha, desde el inicio de la relación laboral en el Grupo de personal de base.

El ascenso al Grupo de profesionales se producirá por el mero transcurso de tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, en los que la persona trabajadora haya desarrollado las correspondientes habilidades en los distintos puestos de trabajo

que le permitan adquirir una polivalencia y multifuncionalidad en todas las posiciones susceptibles de ser cubiertas mediante este Grupo Profesional.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal, a estos efectos, la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con desvinculación laboral de la empresa por más de un año, aleja a la persona trabajadora de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada centro de trabajo o unidad de negocio cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de profesionales, por lo que en estos casos, la nueva relación laboral que se produzca transcurrido un año de desvinculación iniciará de nuevo el cómputo para el ascenso de Grupo profesional.

En el caso de que dicha desvinculación fuera debida al ejercicio de derechos relacionados con la maternidad u otras situaciones relacionadas con la protección de la conciliación de la vida laboral y familiar, transcurrido dicho año de desvinculación el cómputo no se reiniciará, sino que se interrumpirá, continuando a partir del momento de la reincorporación.

b) Ascensos del grupo de profesionales al de coordinadores.

Dado que las personas trabajadoras del Grupo de coordinadores realizan con carácter ordinario todas las tareas contempladas en el Grupo de profesionales, además de las más cualificadas y especializadas, su diferencia fundamental con éstos estriba en tener personal asignado y coordinarlo, así como en el grado de dominio y desempeño de la función; en la mayor responsabilidad asignada; y en el grado de autonomía de la función. En consecuencia, sólo accederán al Grupo de coordinadores aquellas personas trabajadoras del Grupo de profesionales que de modo habitual y preferentemente sobre otras funciones, realicen aquellas que reúnan todos los requisitos diferenciadores expuestos y exigidos para la pertenencia al Grupo superior.

En concreto, el ascenso se producirá cuando en la persona trabajadora en cuestión coincidan, en las distintas funciones que a continuación se detallan, todos los requisitos previstos en cada una de ellas.

Funciones de Promoción y Gestión:

- Coordina y forma a las personas a él asignadas.
- Conoce y domina el producto, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del mismo.
- Toma iniciativas en cuanto a la implantación de los productos que él controla.
- Conoce y domina los márgenes unitarios del artículo, en beneficio y rentabilidad de la sección.
- Propone y aporta ideas y soluciones de mejora de venta, calidad e innovación, etcétera.

Funciones de Gestión Clientes y Servicios Centrales:

- Coordina a las personas a él asignadas, controlando y supervisando el trabajo de las mismas.
- Domina y aplica, autónomamente, los procedimientos contables y administrativos internos.
- Respeta el circuito administrativo completo, gestión de proveedores, fórmula y circuitos de venta y pagos, etc.
- Domina las herramientas informáticas puestas a su disposición.

C) Mecanismos de ascenso.

El paso de un Grupo profesional inferior a otro superior quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el Grupo superior.

El ascenso a un Grupo profesional superior no se consolidará automáticamente, sino que se habrá de respetar un período de adaptación de seis meses. No superado por la persona trabajadora el referido período de adaptación, la empresa o la propia persona trabajadora, podrá decidir el retorno al Grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del Grupo superior, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

D) Disposiciones comunes:

La empresa facilitará a los comités de empresa o delegados de personal, con carácter anual, el número de ascensos producidos en el ámbito de su representación.

Sección 5.^a Cesos

Artículo 13. *Cese voluntario.*

La persona trabajadora con contrato superior a un año que se proponga cesar en la empresa, voluntariamente y por decisión unilateral, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en la que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

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

CAPÍTULO II

Salario

Sección 1.^a Estructura salarial

Artículo 14. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán integradas por el salario base de Grupo y, los complementos del mismo.

Por acuerdo expreso con la persona trabajadora podrán pactarse fórmulas de salario flexible. En estos supuestos los conceptos figuraran en nómina de forma detallada y separada del resto.

Artículo 15. *Salario base de Grupo.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo y el periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa.

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

Artículo 16. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, se adicionen al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora, su adscripción a un Grupo Profesional y el periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa.

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

A) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.

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

C) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora 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 17. *Complemento personal de antigüedad.*

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados conforme al anterior convenio colectivo de aplicación. Los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán a las personas trabajadoras en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	Euros/año	Euros/hora
Primer Cuatrienio.	255,79	0,1452
Segundo Cuatrienio.	225,98	0,1283
Tercer Cuatrienio.	201,94	0,1146
Cuarto Cuatrienio y sucesivos.	192,32	0,1091

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos Profesionales.

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo, sin que sea de aplicación el incremento salarial pactado.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 18. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son los complementos que percibe la persona trabajadora fundamentalmente debido a las características del puesto de trabajo o la forma de realizar su actividad laboral. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada en período nocturno para todas las personas trabajadoras será del 25 % del valor/hora que corresponda según la fórmula establecida en el artículo 22 del presente convenio colectivo, salvo que, por razón del trabajo contratado, la nocturnidad estuviera comprendida en la retribución pactada.

Los complementos de puesto no tendrán carácter consolidable.

Artículo 19. Complemento de calidad.

Se entiende por complemento de calidad de trabajo, aquel que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo y siempre que se realice de forma efectiva la función en virtud del cual se estableció, en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación colectiva de los sistemas de complementos de calidad será sometida a la consideración de los representantes legales de las personas trabajadoras, siguiéndose en su caso, los trámites previstos en el artículo 41.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

También se incluyen como incentivos, no sujetos a lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos complementos salariales individuales percibidos en función de la calidad del trabajo realizado, o a la situación y resultados de la Empresa o de un área de la misma.

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable.

Artículo 20. Complemento de idiomas.

Las personas trabajadoras que utilicen con habitualidad un idioma distinto de los oficiales o cooficiales en España durante una parte relevante de su jornada habitual de trabajo, esto es, durante más del 35 % de la jornada mensual, percibirán un complemento de 30 euros mensuales, para las jornadas a tiempo completo, y por tanto prorrateándose la citada cantidad para jornadas inferiores.

Artículo 21. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones básicas establecidas en el artículo 22 del presente convenio, se entienden distribuidas en 16 pagas, doce de ellas coincidentes con los meses naturales del año y cuatro extraordinarias. Las pagas extraordinarias se abonarán y devengarán de la siguiente forma:

- 1) Paga de Beneficios: se abonará en el mes de abril, y corresponde a lo devengado del 01 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- 2) Paga de Julio: se abonará en el mes de julio, y corresponde a lo devengado del 01 de agosto del año anterior al 31 de julio del año en curso.
- 3) Paga de Fomento: se abonará en el mes de octubre, y corresponde a lo devengado del 01 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- 4) Paga de Navidad: se abonará en el mes de diciembre, y corresponde a lo devengado del 01 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Mediante acuerdo, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias, podrá prorratearse entre doce mensualidades, o en el salario/hora global, de conformidad con lo previsto en el artículo 22. El prorrateo de las pagas se efectuará, en su caso, incorporando a la retribución mensual (u horaria) la parte proporcional correspondiente al mes en cuestión de la paga o pagas prorrateadas. La parte de paga o pagas ya devengadas hasta el momento del prorrateo, se liquidará y abonará en la fecha en que estuviera previsto su pago, conforme al anterior sistema.

Sección 2.^a Cuantías salariales**Artículo 22. Salario base en 2025.**

Los salarios base a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los Grupos profesionales establecidos en el presente convenio

y el periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa son, para el año 2025, con efectos 1 de enero, los siguientes:

Grupo profesional	Periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa	Euros/año
Personal Base.	—	17.000,00
Profesional.	3 años o más.	18.000,00
Profesional.	6 años o más.	19.700,00
Profesional.	12 años o más.	22.000,00
Coordinador.	—	23.300,00
Técnico I.	—	24.000,00
Técnico II.	—	26.000,00
Mando I.	—	24.000,00
Mando II.	—	26.000,00

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 24 del presente convenio colectivo para dicho año. Será de aplicación, tanto a las personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las personas trabajadoras que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario base anual establecido en esta cláusula compensará y absorberá cualquier importe que viniera percibiendo la persona trabajadora en concepto de complemento personal, cualquiera que sea su denominación. No obstante, con objeto de garantizar que todas las personas -excepto para las personas incluidas en el grupo profesional de mandos- incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se beneficien de un incremento del salario base de 2025 con respecto al del año anterior, se establece que un 2 % del incremento entre el salario base de 2025 y el salario base de 2024 no será compensable y absorbible. Para el grupo profesional de mandos, el incremento será compensable y absorbible en su totalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas incluidas en el grupo profesional de mandos percibirán una gratificación única y excepcional en el mes de febrero de 2025 por importe de 200 euros.

A partir de la firma del presente convenio, el salario hora, en el que se incluye el pago de las vacaciones, queda fijado en los siguientes importes:

Grupo profesional	Periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa	Euros/hora
Personal Base.	—	9,65
Profesional.	3 años o más.	10,22
Profesional.	6 años o más.	11,18
Profesional.	12 años o más.	12,49
Coordinador.	—	13,22
Técnico I.	—	13,62
Técnico II.	—	14,76
Mando I.	—	13,62
Mando II.	—	14,76

La determinación del salario / hora global, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 24.

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

Artículo 23. Incremento Salarial.

1. Incremento salarial fijo.

Los importes establecidos en las tablas salariales recogidas en el artículo 22 del presente convenio para cada Grupo profesional y periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa, se incrementarán en un 2 % en el año 2026, y un 2 % en el año 2027, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año.

2. Incremento variable anual en función de beneficios después de impuestos.

Para los años 2026 y 2027, en función de los beneficios después de impuestos (BDI) de la Empresa en el ejercicio inmediatamente anterior, en caso de que se produjeran, las personas trabajadoras podrán percibir un complemento salarial variable y no consolidable, pagadero en el primer semestre del año 2026 y 2027, de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo profesional	BDI superior al año anterior en 1 dígito (>0 % y <10 %)	BDI superior al año anterior en 2 dígitos (> 10 %)
	Euros	Euros
Personal Base.	170	190
Profesional 3 años o más.	180	200
Profesional 6 años o más.	200	215
Profesional 12 años o más.	210	230
Coordinador.	230	250
Técnico I.	250	280
Mando I.	250	280
Técnico II.	270	300
Mando II.	270	300

Los anteriores conceptos, cuantías y porcentajes no son acumulativos y vendrán determinados por la adscripción al grupo profesional a 31 de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior al pago.

Sin perjuicio de la vigencia establecida en el presente convenio, el incremento variable regulado en este apartado también será de aplicación para el año 2028 en función del BDI del ejercicio 2027.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, la Empresa informará a la Comisión Paritaria del presente convenio dentro del primer semestre del ejercicio 2026, 2027 y 2028 del BDI del ejercicio anterior y, en consecuencia, del incremento variable anual en función de BDI aplicable.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Sección 1.ª Jornada laboral ordinaria y su distribución

Artículo 24. *Jornada máxima.*

La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.762 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 25. *Distribución de la jornada.*

1. La distribución de la jornada se efectuará en función de las especialidades de cada centro de trabajo y de las distintas funciones que se desarrollan en el mismo.

Durante el primer trimestre del año natural la Empresa facilitará a los representantes legales de las personas trabajadoras los modelos de cuadros horarios laborales generales anuales.

Como mínimo, el día 15 de cada mes, las personas trabajadoras conocerán el momento en que deben prestar el trabajo, y los fines de semana de descanso de calidad, correspondientes a los tres meses siguientes. En dicha distribución se podrá tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad en determinados días de la semana y momentos del año, pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, y lo establecido en el artículo 29.

2. De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente.

La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.

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

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

4. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales en los clientes de FECL con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente, se estará a lo dispuesto en los dos números anteriores, y a lo previsto en el artículo 30, respetando la legalidad vigente.

5. La jornada correspondiente a las personas trabajadoras a tiempo parcial que no exceda de 4 horas, se realizará de forma continuada, salvo en que la prestación de servicios sea en régimen de trabajo a distancia, en cuyo caso el mínimo de jornada continuada será de 1 hora y tendrá carácter voluntario, respetando en todo caso lo pactado en el acuerdo de trabajo a distancia y en la legalidad vigente.

6. La distribución de la jornada podrá realizarse cualquier día de la semana para todas las personas trabajadoras, salvo que, a la fecha de suscripción del presente convenio, alguna persona trabajadora o colectivo de personas trabajadoras vinieran desarrollando su jornada distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado.

7. En la unidad de negocio de Promoción y Gestión, el horario de entrada será siempre posterior a la apertura comercial del centro comercial donde presten servicio, sin perjuicio de quienes a la fecha de la firma del presente convenio tengan otro distinto a título individual.

Artículo 26. *Verificación de la jornada.*

1. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

2. A principio del año de cómputo, la Empresa procederá al cálculo de los tiempos de exceso que se vayan a producir sobre la jornada del artículo 24 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, dentro del año en que se genere dicho exceso, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. La forma de disfrute de estos descansos se determinará por la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas, y procurando conciliar los intereses de los trabajadores y la continuidad de la actividad. La empresa entregará al comité de centro la relación de las horas de exceso que fueran extraordinarias.

Cuando, por cualquier causa la jornada máxima en cómputo anual se viera superada por la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que, con programación de trabajo, la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán a la persona trabajadora en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

Artículo 27. *Régimen de distribución de jornada en el Grupo de Mandos.*

Las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo de mandos podrán flexibilizar su horario de forma que puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

Artículo 28. *Descanso diario y semanal.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal que podrá disfrutarse cualquier día de la semana, podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

No obstante, las personas trabajadoras no podrán ser programadas como trabajo ordinario más de doce días consecutivos de trabajo, salvo que forme parte de una cadencia regular de concentración de tiempos de descanso o se trate de períodos de mayor actividad del año, que deberán ser comunicados previamente a la representación de las personas trabajadoras.

La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto de las partes, será al menos de dos horas y como máximo de cuatro horas.

Los trabajadores que desarrollan funciones de Promoción y Gestión disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos, ya sea en sábado y domingo o domingo y lunes, salvo que el trabajador solicite voluntariamente un régimen de descanso semanal

diferente. La Empresa procurará repartir de forma equilibrada y equitativa el descanso semanal garantizado en el presente apartado.

Artículo 29. Régimen de descanso en sábados, domingos y festivos.

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de ocho fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones. Esta garantía no será aplicable a todas aquellas personas trabajadoras que no alcancen el citado promedio de trabajo a la semana.

Con la misma finalidad, las personas trabajadoras con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán dos puentes al año, uno de ellos de al menos cuatro días consecutivos de descanso.

Asimismo, la Empresa garantizará que las personas trabajadoras con más de cinco días de promedio de trabajo no tengan más de 17 domingos y festivos de prestación de servicios trabajados al año. Esta garantía no será aplicable a todas aquellas personas trabajadoras que no alcancen el citado promedio de trabajo a la semana. Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora podrá optar de forma voluntaria por prestar servicios más de 17 domingos y festivos, en cuyo caso, a partir del 18.º domingo y festivo trabajado se retribuirá con una compensación específica de 24 euros al día por domingo o festivo. El cómputo de los 17 domingos y festivos a efectos de lo dispuesto en este apartado será anual desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada ejercicio.

Para el disfrute del régimen de descansos establecido en los párrafos anteriores garantizando el cumplimiento de la jornada anual establecida en el artículo 24, será necesario incrementar la jornada diaria durante determinados días de prestación de servicios, con un límite máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo. En todo caso, los días de prestación de servicios en los que se alcance el límite máximo de jornada diaria prevista en este apartado no podrán exceder de dos días consecutivos ni de tres días en una misma semana.

Artículo 30. Campañas especiales y puntas de actividad.

Hasta en cuatro periodos de actividad especialmente intensos, como consecuencia de campañas comerciales o fechas de incremento relevante de las ventas en los clientes de FECI, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, siendo horas de prestación obligatoria por parte de la persona trabajadora. Dicha variación no podrá afectar a cada persona trabajadora más de dos días en cada uno de los citados cuatro periodos.

Cuando el trabajo previsto en los párrafos anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación deberá hacerse como horas extraordinarias en retribución o en descanso equivalente a opción de la persona trabajadora.

Las trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada.

Las personas trabajadoras afectadas por reducción de jornada por guarda legal estarán exentas de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido, salvo pacto en contrario.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

1. Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Por ello, con carácter general la persona trabajadora no deberá realizar horas extraordinarias. En todo caso, las horas extraordinarias son voluntarias para la persona trabajadora y para la empresa.

Únicamente de manera excepcional, por necesidades del servicio y con autorización de la empresa podrán realizarse dichas horas.

El límite convencional de horas extraordinarias anuales será el previsto en el número 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas extraordinarias se compensarán en metálico o descanso equivalente con un recargo del 30 % sobre el precio de la hora ordinaria, de acuerdo con el resultado de aplicar el citado tanto por ciento, a la fórmula establecida en el artículo 22 del presente convenio colectivo.

3. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4. La empresa deberá facilitar mensualmente al Comité de empresa del centro de trabajo o a los Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución individualizada por cada persona trabajadora. La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Sección 2.^a Vacaciones anuales

Artículo 32. Vacaciones anuales y periodos de disfrute.

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

2. Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

3. Las personas trabajadoras disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva, que la Empresa deberá acreditar y, en cualquier caso, comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras.

4. La bolsa de vacaciones podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados en los respectivos períodos. Su cuantía se fija en 400 euros durante la vigencia del convenio referida al período de 21 días. Para el cálculo de la misma en el caso de corresponder quince días se efectuará la correspondiente proporción. Se abonará a aquellas personas trabajadoras que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute en los periodos indicados.

Si por la fecha de ingreso de la persona trabajadora le correspondieran menos de los días en los periodos indicados, de optar la empresa en dicho período por lo previsto en el apartado 3 de este mismo artículo, se abonaría la parte proporcional.

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

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

Sección 3.^a Licencias y excedencias

Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

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

A. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

B. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en cada momento para su acreditación. En este último caso, el permiso no podrá disfrutarse más de una vez entre las mismas personas. Este permiso empezará a computarse desde el primer día hábil siguiente al hecho causante.

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

D. Tres días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

E. Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

F. Un día hábil por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

H. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

I. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

J. Anualmente las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de 5 días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta dos días hábiles por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado D del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

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

3. Hasta un máximo de 8 horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

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

5. Un día hábil por matrimonio de la persona trabajadora, acumulable al supuesto del apartado B anterior. El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H, nunca podrá exceder de 5 días al año.

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

En estos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. La persona trabajadora deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

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

K. De conformidad con lo dispuesto en el plan de igualdad vigente en la Empresa, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo en los términos del artículo 37.3.f) del ET.

2. Hasta 24 horas al año para el acompañamiento a hijos menores de 15 años a asistencia médica facultativa o a urgencias médicas imprevisibles para familias monoparentales debidamente registradas.

3. Hasta 2 días al año para los progenitores o tutores de menores de 12 años con enfermedades graves o crónicas (recogidas en el RD 1148/2011) o familiares de primer

grado con discapacidad reconocida superior al 65 % cuando requieran desplazamiento a consulta médica fuera de su localidad, entendiéndose como tal una distancia superior a 200 kilómetros desde el domicilio del trabajador siempre que se trate de centros médicos públicos o concertados.

4. Hasta 6 días en cómputo anual para que las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan asistir a las consultas, previa acreditación del hecho causante.

L. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debiendo acreditar la persona trabajadora el motivo de la ausencia.

M. Adicionalmente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del presente convenio, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido para llevar a cabo los trámites necesarios para el cambio registral con el máximo de 4 horas al año, siempre que coincida con el horario laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme al salario base de Grupo.

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

1. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días, pudiendo coincidir su disfrute con el principio o final de algún periodo de descanso o licencia retribuida. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición de la persona trabajadora como la no concesión por parte de la Empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna. Esta licencia no retribuida no genera exceso de jornada ni días de vacaciones.

2. Asimismo, las personas trabajadoras en trámites de adopción y acogimiento, previa justificación, podrán disfrutar de una licencia no retribuida con derecho a reserva de puesto de trabajo de dos meses que podrá acumularse a las vacaciones.

Artículo 35. *Excedencia.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar la excedencia voluntaria todas las personas trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que las personas trabajadoras permaneciesen en esta situación.

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

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

2. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una excedencia de hasta un máximo de dos meses en caso de accidente grave o enfermedad de larga duración prevista por el facultativo de más de 6 meses por el/la cónyuge o la pareja de hecho

debidamente registrada. La gravedad en ambos casos será expresamente calificada como tal por el/la facultativo/a que corresponda.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El resto de condiciones para las excedencias previstas en este apartado se regirán por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 4.^a Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 36. Protección de la vida familiar.

I. Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto, las personas trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario base de grupo.

II. Nacimiento. Las personas trabajadoras en situación de suspensión del contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones al periodo de baja por nacimiento, siempre dentro del año natural.

Las personas trabajadoras gestantes podrán solicitar con anterioridad al inicio del período de baja por nacimiento un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, la empresa mantendrá la cotización de las personas trabajadoras.

III. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de conformidad con lo establecido en la legislación ordinaria.

En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes, en los términos previstos en el artículo 48.4 del ET.

IV. Nacimientos prematuros. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

V. Cuidado del lactante. El permiso por cuidado del lactante se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Las personas trabajadoras podrán optar por acumular en cualquier momento del disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, uniéndolo al periodo de baja por nacimiento o a cualquiera de los periodos en los que pueda fraccionarse.

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

Las jornadas que se hubieran podido acumular por cuidado del lactante no se descontarán en el supuesto de que la persona trabajadora solicite disfrutar de una excedencia por guarda legal inmediatamente después del disfrute del permiso por cuidado del lactante acumulado.

VI. Guarda legal. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y atendiendo a la variación de los ritmos de trabajo existentes dentro de cada una de las unidades de negocio existentes en la Empresa, por la concentración de actividad en determinados períodos y momentos del día, o la semana, y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras con las necesidades organizativas y de atención a la venta de la empresa, para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en el apartado 7.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, deberá tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

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

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

3. En aquellas otras situaciones en las que la persona trabajadora solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno ordinario y jornada ordinaria, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo tanto en su propio puesto, como habilitando un cambio de área/departamento/división, e incluso, si ello lo hiciese posible, el cambio de centro de trabajo. De no ser posible en este caso la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa. En los supuestos de cambio de área/departamento/división, o centro de trabajo, la persona trabajadora, mientras dure la situación de guarda legal se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo puesto o función.

4. Dados los diferentes modelos de organización de recursos humanos, de atención al servicio y de las diferentes unidades de negocio en la empresa, para la determinación de la posibilidad organizativa del otorgamiento de la concreción horaria en situaciones de guarda legal deberá tenerse en cuenta el índice de cobertura de necesidades.

5. Cuando la concreción horaria solicitada se haga sobre un turno que ya tenga ese índice de desviación en la cobertura programada, la empresa habrá de ofrecer un puesto alternativo que habilite el horario, si la solicitud se hace en su régimen de turno y horario ordinario. En otro caso, procederá conforme se regula en el apartado 3 anterior, con el fin de permitir equilibrar los intereses de conciliación de la persona trabajadora con el correcto funcionamiento de la empresa o centro de trabajo.

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

– Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 34.H.3, y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

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

VIII. Licencia no retribuida para atención de menor. Las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y requisitos establecidos en el artículo 35.

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

IX. La solicitud de las licencias, así como la reducción de jornada o el permiso de lactancia, salvo casos de fuerza mayor, deberá comunicarse a la Empresa con quince días de antelación a su disfrute.

X. Excedencia especial por hospitalización o necesidad de atención domiciliaria del familiar. Para atención de un familiar de primer grado de consanguinidad hospitalizado o que requiera atención domiciliaria, las personas trabajadoras podrán acceder a una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses.

XI. Excedencia especial con reserva de puesto de trabajo para los procesos de transición o tratamientos de afirmación de género de la persona trabajadora o de su hijo/a con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses.

XII. Derecho a reducción de jornada y/o adaptación del horario en víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

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

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

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

Artículo 37. Trabajos de la mujer embarazada y de personas trans gestantes.

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la Empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

En el supuesto de riesgo para el embarazo se procederá conforme disponga el Protocolo de Trabajadores especialmente sensibles de que disponga la Empresa y lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 38. Jornadas concertadas para personas trabajadoras con hijos de doce y trece años.

Las personas trabajadoras con hijos de doce y trece años de edad podrán concertar con la Empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Las personas trabajadoras con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Artículo 39. Ayuda de guardería.

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, la Empresa abonará a las personas trabajadoras con hijos menores de hasta tres años, una «ayuda de guardería» por importe de 180 euros brutos anuales por cada año escolar completo debidamente acreditado.

Artículo 40. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

En los términos previstos en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la Empresa podrá quedar exenta de esta obligación, de forma parcial o total por opción voluntaria, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente.

CAPÍTULO IV

Disposiciones varias e Incapacidad Temporal.

Sección 1.ª Disposiciones varias

Artículo 41. Dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidad de la Empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro

de trabajo, tendrán derecho a una dieta según la Política Interna de Liquidación de Viajes vigente en cada momento.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por la persona trabajadora desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Las personas trabajadoras que tengan que utilizar su vehículo particular para realizar viajes o desplazamientos por necesidades de la Empresa tendrán derecho a una compensación del kilometraje que establezca la Política Interna de Liquidación de Viajes vigente en cada momento.

Artículo 42. *Seguro de vida.*

La Empresa se compromete a suscribir un Seguro de vida e Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez, para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, por un importe de 24.000 euros, según modalidad usual de mercado.

La empresa entregará a las personas trabajadoras un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de las personas trabajadoras correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza.

Artículo 43. *Jubilación anticipada.*

En el supuesto de las personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos de acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado establecidos en el artículo 208.1 de la LGSS, decidan de forma efectiva jubilarse en esta modalidad, la Empresa podrá abonar –siempre que organizativamente sea posible– una gratificación independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, equivalente a la mitad de las mensualidades que la persona trabajadora adelante la jubilación con respecto a su edad de jubilación ordinaria, con el máximo en todo caso de 12 mensualidades. A modo de ejemplo, si una persona trabajadora accede a la jubilación anticipada por voluntad del interesado 24 meses antes de su edad de jubilación ordinaria, la Empresa abonaría 12 mensualidades; si una persona trabajadora accede a la jubilación anticipada por voluntad del interesado 12 meses antes de su edad de jubilación ordinaria, la Empresa abonaría 6 mensualidades; si una persona trabajadora accede a la jubilación anticipada por voluntad del interesado 6 meses antes de su edad de jubilación ordinaria, la Empresa abonaría 3 mensualidades; si una persona trabajadora accede a la jubilación anticipada por voluntad del interesado 3 meses antes de su edad de jubilación ordinaria, la Empresa abonaría 1,5 mensualidades, etc.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por mensualidad el importe mensual de salario fijo bruto, incluyendo lo que correspondería por prorrata de pagas extras, que perciba la persona trabajadora en el momento de la extinción por acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado.

Sección 2.^a *Incapacidad Temporal*

Artículo 44. *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de baja por IT, las personas trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo.

Las personas trabajadoras desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas no percibirán retribución ni complemento alguno durante los

tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.

No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará, terminado el año, el 100 % del salario base de Grupo, o del que se viniera percibiendo en tal situación en la Empresa a los tres primeros días de ese primer y único proceso. No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario, ni las bajas por incapacidad temporal que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, ni por los tratamientos de diálisis, ni para las víctimas de violencia de género.

En ningún caso el abono del complemento se extenderá más allá del tiempo durante el que la Empresa realice el pago delegado de la prestación económica de IT.

CAPÍTULO V

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 45. Plan de Igualdad y protección frente al acoso.

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, identidad sexual y/o expresión de género, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

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

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

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

Será de aplicación en el ámbito de la Empresa el Plan de Igualdad y de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo firmado el pasado 8 de octubre de 2024, e inscrito en el REGCON el 12 de diciembre de 2024.

Artículo 46. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

1. Financiera El Corte Inglés, asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Las medidas planificadas en los apartados siguientes, serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. Financiera El Corte Inglés, contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

La Empresa garantizará que sus manuales y/o documentos de selección cuentan con criterios objetivos de selección en los que, además de otros factores, se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad.

3. Asimismo, incluirá entre su formación obligatoria a la plantilla, módulos específicos, cuyo contenido mínimo será:

a. Alcance y contenido de las medidas LGTBI que sean de aplicación en la empresa.

b. Sensibilización y formación sobre definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

c. Conocimiento y difusión de protocolo de acompañamiento a las personas trans.

d. Conocimiento y difusión del protocolo de aplicación para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

e. Formación adecuada a las personas que participan en los procesos de selección y promoción profesional.

4. El sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa, garantizará la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, así como su acceso al desarrollo profesional en igualdad de condiciones, basándose en elementos objetivos, entre otros, la cualificación y la capacidad.

La Empresa contarán con criterios objetivos para los procesos de promoción con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI. En todo caso se garantizará por la Empresa las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de conducta discriminatoria para con el colectivo LGTBI.

5. Cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional.

6. Financiera El Corte Inglés, velará por un uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad, llevando a cabo de manera periódica, revisiones de sus comunicaciones.

7. Para garantizar la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, Financiera El Corte Inglés, cuenta con un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 8.4 del RD 1026/2024 de 8 de octubre, el mismo incluirá específicamente las medidas para las personas LGTBI.

8. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar, que presten sus servicios en Financiera El Corte Inglés, tendrán derecho a disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio social en igualdad de condiciones.

9. Financiera El Corte Inglés, promoverá, entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, por lo que, además de los permisos incluidos en el presente convenio, se incluyen las siguientes medidas para las personas trabajadoras trans, así como para los progenitores de hijos/as en proceso de transición:

a. Permiso retribuido para llevar a cabo los trámites necesarios para el cambio registral con el máximo de 4 horas al año, siempre que coincida con el horario laboral.

b. Excedencia especial con reserva de puesto de trabajo para los procesos de transición o tratamientos de afirmación de género de la persona trabajadora o de su hijo/a con una duración mínima de un mes y máxima de 6 meses.

c. Adaptación del puesto de trabajo (EREPAPE), en caso de ser necesario en procesos de transición, bajo criterio del servicio de prevención.

10. Las personas trans podrán elegir la forma de tratamiento hacia sí mismas, pudiendo solicitar el cambio de nombre y/o sexo, en cualquier documento o plataforma por las que la empresa recoja sus datos personales para dirigirse a ella.

11. En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales), se incluirá las conductas discriminatorias por LGTBIfobia como un riesgo para la salud.

CAPÍTULO VI

Teletrabajo y desconexión digital

Artículo 47. *Teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa y deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja todos los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición. La reversión del teletrabajo a la modalidad de trabajo presencial conllevará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021 de 9 de julio las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- Cascos con micrófono incorporado.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 33,3 euros mensuales por la prestación efectiva de teletrabajo en jornada completa, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. Igualmente, dicha cantidad se abonará en proporción a los días de prestación efectiva de servicios en régimen de teletrabajo respecto de los días de trabajo presencial.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo o extinga su relación laboral con la Empresa deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición, en el centro de trabajo en el que está o estuviera adscrita.

6. Derechos de información y participación.

La Empresa:

a) Identificará de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la representación legal de las personas trabajadoras a las personas que teletrabajen.

b) Entregará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán el centro de trabajo al que están adscritas y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

c) Dará a conocer a las personas teletrabajadoras y a la representación legal de las personas trabajadoras aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

7. Seguridad y salud laboral.

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la ley 10/2021 de 9 de julio, será prevalentemente a distancia.

8. Derechos individuales, colectivos y sindicales:

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estarán sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la representación legal de las personas trabajadoras de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello la Empresa permitirá el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la Empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

9. Teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

Al teletrabajo implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria y mientras estas se mantengan, o aquel que emane de circunstancias imprevisibles o extraordinarias, no les será de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo.

El teletrabajo en estas situaciones requerirá que la Empresa dote a las personas trabajadoras de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y no dispongan de ellos:

- a) Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- b) Cascos con micrófono incorporado, si la función del puesto de trabajo lo requiere.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo o se extinga su relación laboral, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición o de cuyo coste se haya hecho cargo la Empresa en el centro de trabajo donde esté o hubiera estado adscrita.

Artículo 48. *Desconexión digital.*

Las partes firmantes son conscientes no solo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

La desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por la Empresa susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de la Empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el apartado 4:

- a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la Empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto b) siguiente.
- b) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

c) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurran las circunstancias a las que se refiere el apartado b) anterior.

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

La Empresa realizará acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

TÍTULO III

Régimen disciplinario

Artículo 49. *Faltas y sanciones.*

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

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

La falta de atención a los clientes con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

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

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

Artículo 50. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la Empresa.

Artículo 51. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, 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 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.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la Empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. El uso personal y privado de los medios tecnológicos e informáticos, materiales puestos a disposición de la empresa a la persona trabajadora, así como la modificación de las herramientas o aplicaciones necesarias para la prestación efectiva del trabajo.

Artículo 52. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes. Igualmente, las faltas de puntualidad, el retraso reiterado en la hora de entrada o adelanto de la hora de salida, cuando exceda de sesenta minutos en un mes, todo ello previa advertencia de dicha circunstancia por la Empresa.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. 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.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de la persona trabajadora en la Empresa.
5. Falta de respeto o consideración a los clientes.

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

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

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 o familiares, así como a los compañeros de trabajo y a los clientes en general.

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

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de 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. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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

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

15 bis. El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales que estuvieran establecidas en el ámbito de la Empresa.

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

17. Expresiones vejatorias y/o humillantes sobre el aspecto físico, expresión de género o condición sexual.

18. Actos de acoso sexual o por razón de sexo, o por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

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

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

Artículo 53. Régimen de sanciones.

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

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora.

Artículo 54. Sanciones máximas.

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

- 1.º Por faltas leves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 55. Prescripción.

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

TÍTULO IV

De los derechos sindicales de representación de las personas trabajadoras

CAPÍTULO I

Derechos y garantías

Artículo 56. Cuotas sindicales.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en la Empresa, ésta descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 57. Garantías de los representantes.

Los delegados de personal y miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores, incluido el crédito horario.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa al menos 24 horas antes de su disfrute, salvo casos de fuerza mayor. En caso de que no se cumpla el preaviso con la antelación requerida, deberá acreditarse la fuerza mayor que hubiera justificado el retraso en el preaviso.

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

Artículo 58. Sistema de acumulación de horas.

Los delegados 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 u otros delegados o

miembros del comité o delegado sindical. La cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 59. *Garantías de promoción económica.*

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a la proporción o proyección de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de horas trabajadas en el mes, fuera inferior a 1/3 de las horas totales a trabajar durante dicho mes, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el promedio de las comisiones obtenidas por las personas trabajadoras adscritas a su mismo departamento a jornada completa.

CAPÍTULO II

Desarrollo de los procesos electorales

Artículo 60. *Elecciones a órganos de representación de las personas trabajadoras.*

Las elecciones a órganos de representación de las personas trabajadoras se regirán por lo previsto en el Título II, Capítulo Primero, del Estatuto de los trabajadores y en las normas que lo desarrollan.

Las presentes normas son complementarias de aquellas y se establecen a fin de facilitar el desarrollo de los procesos electorales y canalizar la colaboración de la Empresa en los mismos.

Artículo 61. *Mesas electorales.*

En orden a facilitar la constitución de las distintas Mesas Electorales y para iniciar el proceso electoral en los centros con dos colegios, se constituirá una Mesa iniciadora del proceso, conforme al modelo 3 aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, o por la norma que lo sustituya.

Esta Mesa iniciadora del proceso, procederá, en el día de inicio del proceso electoral, a la constitución de la Mesa o Mesas Electorales de cada uno de los dos colegios, a través del modelo 4 del Real Decreto 1844/1994, pasando sus miembros a integrarse en las Mesas correspondientes, con disolución de la Mesa iniciadora.

En aquellos centros de trabajo donde se constituyan 3 ó más Mesas Electorales, al amparo del número 14 del artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, se constituirá una Mesa Electoral Central.

Salvo acuerdo específico mayoritario de los miembros de las Mesas Electorales, para cubrir los puestos de la Mesa Electoral Central, se seguirán los criterios del número 7 del artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, referidos a la totalidad del censo electoral, por lo que la Mesa Central quedaría compuesta por la persona trabajadora de más antigüedad de uno de los dos colegios, y los electores de mayor y menor edad de los mismos, excluyéndose al elector de menor edad del colegio menos numeroso. El nombramiento de Presidente recaería en la persona trabajadora de mayor antigüedad en el censo, actuando de Secretario el de menor edad.

Artículo 62. *Censos electorales informatizados.*

Los datos de los listados informáticos se referirán al momento de cada proceso electoral, y quedará a disposición de la Mesa electoral un ejemplar con todos los datos

necesarios para la identificación de las personas trabajadoras incluidas. Este censo será debidamente devuelto a la Empresa por la Mesa electoral una vez finalizado el proceso.

La Mesa electoral hará pública, a través del tablón de anuncios de cada centro de trabajo, la lista de personas trabajadoras electoras y elegibles.

En la lista que deba publicarse no figurarán ni el domicilio de la persona trabajadora ni el número de Documento Nacional de Identidad, pero sí deberán figurar el resto de los datos exigidos por la Ley, el Grupo Profesional y la función a los efectos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 63. *Grupos profesionales y colegios electorales.*

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector ni elegible, por tanto, no participarán como personas trabajadoras en el proceso electoral.

En orden a la adscripción de las personas trabajadoras a los distintos colegios electorales, se tendrá en cuenta la vigente Clasificación en Grupos Profesionales y los criterios de adscripción funcional, dentro de los actuales grupos profesionales, que resultan de obligado cumplimiento en base al artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, en el censo que se entregue por la Empresa, deberá figurar necesariamente, y además del resto de datos exigidos por la Ley, no solo el profesional de las personas trabajadoras que figuren en el mismo, sino también, y de modo inexcusable en los Grupos de Personal base, Profesionales y Coordinadores, la función que desarrollan los mismos, debiendo atenderse, en el caso de existencia de una pluralidad de funciones, a la que se efectúa con carácter prevalente por parte de la persona trabajadora.

Grupo de Mandos: Función general de mando (personal directivo) por lo que se adscriben íntegramente al Colegio de Técnicos y Administrativos.

Grupo de Técnicos: Función general que requiere titulación específica (Personal titulado). Se adscriben íntegramente en el Colegio de Técnicos y Administrativos.

Grupo de Profesionales Coordinadores:

Función de venta: Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Grupo de Profesionales:

Función de venta: Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Grupo de Personal de Base:

Función de venta: Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Dentro de los Grupos profesionales, en el caso de personas trabajadoras polivalentes, la adscripción se efectuará teniendo en cuenta la tarea a la que la persona trabajadora dedica la parte mayor de su jornada de trabajo.

Artículo 64. *Medios materiales y administrativos.*

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación en vigor, la Empresa facilitará a la Mesa Electoral la totalidad de los medios administrativos y materiales que precise

(papeletas homologadas, sillas, mesas, cabinas, etc.), a fin de lograr el mejor desarrollo de las votaciones.

La Empresa facilitará las elecciones colaborando en la documentación de los sucesivos actos electorales y en su publicación en los tabloneros de anuncios.

La Empresa, dentro del período electoral, y sin interrupción del normal desarrollo de la actividad laboral, facilitará a las organizaciones sindicales el acceso a un lugar adecuado en los centros de trabajo, para que, de una manera ordenada, puedan hacer llegar a las personas trabajadoras sus propuestas electorales por medio de los representantes que aquellas designen.

Artículo 65. *Propaganda.*

Al efecto de facilitar la emisión de propaganda electoral, la Empresa, en los centros de más de 50 personas trabajadoras, proveerá la colocación de tabloneros suficientes para divulgar avisos, notas informativas y cualquier otra comunicación que ayude a la concreción y difusión de la campaña electoral por todas y cada una de las candidaturas. Estos tabloneros estarán situados en espacios no visibles para el público y de fácil acceso para el personal de la plantilla con el fin de no entorpecer la normal actividad laboral.

En los centros de menos de 50 personas trabajadoras se facilitará, por parte de la Empresa, la instalación de tabloneros de anuncios similares a los anteriores.

Los sindicatos firmantes del convenio se comprometen a no pegar carteles de propaganda en las fachadas de los centros.

Artículo 66. *Voto Secreto. Cabinas y orden en las votaciones.*

1. A fin de garantizar el Derecho al Voto secreto, la Empresa facilitará a los Presidentes de las Mesas Electorales, los medios necesarios para la instalación de cabinas electorales en número suficiente y con características que garanticen la elección de la papeleta y su introducción en el sobre en condiciones de absoluto secreto para el elector.

Las características de las cabinas deberán impedir la identificación visual de la opción elegida por el votante en función de su ubicación en la misma.

La mesa electoral garantizará que también en el interior de cada cabina haya siempre papeletas de todas y cada una de las candidaturas.

La ubicación de las cabinas electorales y la colocación de las mesas auxiliares con papeletas será en la entrada de los recintos electorales a la mayor distancia posible de la mesa de votación más próxima.

En caso de discrepancia sobre ubicación de cabinas y papeletas, se seguirán las reglas previstas en la Ley Electoral general.

2. No se permitirán aglomeraciones o grupos de personas en el recinto electoral debiendo garantizar la mesa una votación ordenada, por lo que este lugar deberá estar despejado de público y de personas ajenas a las mesas electorales.

Artículo 67. *Papeletas.*

En todo caso, deberá respetarse el que las papeletas y sobres de todas las candidaturas sean de idénticas características en tamaño, color, impresión y calidad de papel, como mínimo por colegio, de modo y manera que no sea posible su reconocimiento salvo por la lectura de su contenido.

Al margen de los acuerdos establecidos a nivel de empresa o de centro de trabajo, se recomienda la utilización de las siguientes medidas: 210 × 148 mm, DIN A 5 y calidad del papel 100 gramos/m².

La Empresa se encargará de suministrar papeletas y sobres de votación para todas las candidaturas. A tal efecto, la Empresa pondrá a disposición de cada una de las candidaturas, en el término de los tres días hábiles siguientes a la proclamación

definitiva de las mismas, un número de papeletas y sobres igual al de votantes por candidatura.

La Empresa dispondrá, para su entrega a la Mesa el día de la votación, de tantas papeletas y sobres como número de votantes por colegio multiplicado por 1,5.

En el caso de que las candidaturas deseen que figure en la parte superior izquierda el anagrama correspondiente, lo facilitarán a la Empresa a nivel de centro de trabajo lo más tarde con cuarenta y ocho horas hábiles de antelación al momento en que la Empresa venga obligada a entregar las papeletas a las candidaturas.

En la parte inferior de la papeleta figurará la leyenda «la inclusión de anotaciones o tachaduras provocará la nulidad del voto».

Artículo 68. *Voto por correo.*

1. Las personas trabajadoras afectadas en su día libre por el acto de la votación, o que su jornada de trabajo esté fuera del horario de votación, podrán utilizar el sistema de voto por correo o canjear las horas utilizadas para acudir a votar, hasta un máximo de dos horas, disfrutándolas en la fecha que de mutuo acuerdo convengan con la Empresa, al objeto de no producir distorsión en la organización del trabajo de cada centro.

2. Cuando una persona trabajadora prevea que no se va a encontrar en la fecha de votación en el lugar que le corresponde ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

La persona trabajadora que pretenda emitir su voto por correo deberá comunicarlo personalmente, o por persona debidamente autorizada acreditando esta su identidad y representación bastante, a la mesa electoral, a través de las oficinas de correos.

La remisión del voto a la mesa electoral se realizará por la propia persona trabajadora que introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido por la propia mesa, cerrando este que, junto a fotocopia del documento nacional de identidad se introducirá en otro de mayores dimensiones que procederá a remitir personalmente a la mesa electoral por correo certificado.

3. La comunicación a que se refiere el número 2 del artículo 10 del Real Decreto 1844/1994, podrá hacerse por el elector ante la Mesa Electoral, si el elector tiene posibilidad de estar presente en el centro de trabajo durante el período electoral hábil.

Artículo 69. *Defectos de candidaturas y subsanación.*

En cada candidatura presentada a miembros de comité de empresa deberán figurar como mínimo tantos candidatos como puestos a cubrir.

La Mesa no admitirá incidencias a las candidaturas hasta que no hayan sido presentadas. En el caso de que la mesa electoral observe defectos en las candidaturas o errores en los candidatos, no rechazará las mismas, sino que, con suspensión razonada de su admisión, lo pondrá en conocimiento del representante del sindicato presentador de la candidatura para su subsanación, pudiendo habilitar exclusivamente a tal efecto, sin que suponga nuevo período de presentación de candidaturas, un plazo excepcional que en ningún caso podrá sobrepasar el momento previsto en el calendario electoral para la proclamación definitiva de candidaturas. En el caso de candidaturas avaladas por firmas de electores el trámite de subsanación se entenderá con todos los componentes de la candidatura.

Con el fin de facilitar el proceso electoral y la subsanación de cualquier contingencia la mesa deberá poner a disposición de los representantes de las candidaturas, el mismo día que se reciban, o al siguiente como máximo siempre que el plazo lo permita, copia de cualquier escrito presentado ante la mesa relacionado con su candidatura, especialmente la renuncia de candidatos.

Artículo 70. Interventores.

Cada candidatura podrá designar un interventor por mesa sin que sea precisa su pertenencia al censo electoral, si bien, deberán guardar en todo momento la compostura y el orden inherente a un acto de tal trascendencia, siguiendo siempre, e independientemente del cumplimiento de sus funciones, las instrucciones que emita el Presidente de la Mesa Electoral.

En el acto de la votación, sólo podrá haber un representante de la empresa como máximo por cada colegio electoral.

Artículo 71. Mesa itinerante.

En las provincias que existan varios centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras y haya de elegirse un comité conjunto, se establecerá, una mesa itinerante que hará público el horario de votación aproximado en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 72. Período hábil electoral.

Salvo normativa en contrario, es considerado período hábil para la presentación de los escritos ante la Mesa Electoral, el correspondiente al horario de funcionamiento normal del centro de trabajo. Los escritos a la Mesa Electoral el día de término podrán presentarse ante la correspondiente oficina pública fuera de los horarios que la Mesa Electoral permanezca abierta. En este caso el presentante del escrito deberá comparecer al día siguiente ante la Mesa Electoral, antes de las 12 horas del mediodía, entregando copia del escrito presentado el día anterior en la Oficina Pública.

Artículo 73. Interpretación de voto.

Con objeto de dar una interpretación uniforme a la calificación del voto, se establecen los siguientes criterios que serán distribuidos a la totalidad de las Mesas, para su aplicación el día de la votación:

Sobre vacío.	Blanco.	Deberá figurar el sobre como papeleta a efectos de cuadrar el número de votos.
Sobre con papel blanco dentro.	Blanco.	
Sobre diferente al establecido.	Voto nulo.	El/la Presidente/a de la Mesa deberá indicar al votante, previamente a la emisión de voto, que efectúe el voto en sobre correcto. Si el voto fuera emitido será nulo.
Papeleta con tachaduras de candidatos.	Voto nulo.	
Papeleta tachado el anagrama.	Voto nulo.	
Papeleta con anotaciones.	Voto nulo.	
Más de una papeleta en el sobre:		
A) Si son de distintas candidaturas:	Voto nulo.	(Se unirán las papeletas para contarlas una sola vez a efectos de número de votantes).
B) Si son de la misma candidatura:	Voto válido.	(Se unirán las papeletas para contarlas una sola vez a efectos de número de votantes y votos).
Papeletas que no correspondan al colegio electoral de la urna.	Voto nulo.	Los votos nulos tampoco se contabilizarán a efectos de atribución de representantes a cada lista.

TÍTULO V

Interpretación del convenio. Comisión Mixta Paritaria y solución de conflictos

Artículo 74. Comisión Mixta Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cinco representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo que, independientemente del número, tendrán el voto ponderado en función de su representación en la empresa, y cinco representantes de la Empresa. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta Paritaria elegirá uno o dos secretarios.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

- 1.º Interpretación del convenio colectivo.
- 2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
- 3.º Recibir información de la Empresa respecto del BDI que determine, en su caso, el abono del incremento variable anual no consolidable.
- 4.º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
- 5.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.
- 6.º Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta comisión, quien resolverá en el plazo de siete días hábiles. Si realizado este trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente convenio.

Artículo 75. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente, para la resolución de los conflictos previstos en el mencionado Acuerdo y en los términos allí previstos.

Para la resolución de los conflictos de índole colectiva que afecten únicamente al territorio de una Comunidad Autónoma, las partes acuerdan el sometimiento expreso a los órganos de resolución no judicial de conflictos existentes en cada Comunidad Autónoma.

Disposición adicional primera.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio, a impulsar la negociación y los cauces de diálogo en materias tales como el teletrabajo o registro de jornada en el ámbito de cada una de las unidades de negocio, prevención de riesgos laborales, igualdad retributiva y cualquier otra que consideren necesaria para el desarrollo de la legislación dictada o que pueda dictarse en tales materias.

Disposición adicional segunda.

Las partes se comprometen a adaptar, en el ámbito de negociación correspondiente, el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo específicamente las medidas para las personas LGTBI ya recogidas en el presente convenio, adhiriéndose al protocolo establecido en esta materia para el Grupo El Corte Inglés.

Disposición final.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio entrase en vigor el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y del derecho a la desconexión, o cualquier otra iniciativa legislativa en estas materias, se convocará a la Comisión Negociadora del presente convenio a efectos de evaluar el impacto de dicha norma y, en su caso, abordar la negociación de las adaptaciones que resulten necesarias del texto del convenio. Además, en el caso de que se establezca legalmente una jornada inferior a la establecida en el presente convenio, quedará sin efecto el salario hora previsto en el artículo 22 del presente convenio, siendo únicamente de aplicación la tabla de salario base anual.