

## TÍTULO I. Derechos individuales

### CAPÍTULO I. Ámbito y revisión Sección 1.ª Ámbito.

#### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas de trabajo de las empresas que venían rigiéndose por el Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Igualmente se regirán por el presente Convenio:

**A)** Como empresas o Grupos de Empresa:

1. A) Empresas: Las encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución, (ANGED), que no tuvieran Convenio colectivo propio concurrente.

1. B) Grupos de Empresa: Para garantizar el principio de homogeneidad de condiciones, el convenio también afectará a aquellas empresas que, perteneciendo al mismo grupo empresarial de las empresas de Gran Distribución encuadradas en ANGED, con independencia de la actividad que desarrollen, o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la principal, o su actividad contribuya o complemente a la principal, o también desarrollen actividad comercial al por menor o cualquier otra complementaria o subsidiaria relacionada con el objeto social de la principal, y vengán aplicando o hagan remisión expresa de sometimiento al presente convenio

2. Las que operen como franquiciadas de las contempladas en el presente artículo, independientemente del número de metros cuadrados de venta.

3. Las que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, siempre que reúnan a nivel nacional, como empresa o grupo de empresas, una superficie de venta no inferior a los 30.000 metros cuadrados, en algunas de las modalidades siguientes:

3.1 Grandes almacenes: Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y relativamente profundo de varias gamas de productos (principalmente artículos para el equipamiento del hogar, confección, calzado, perfumería, alimentación, etc.), presentados en departamentos múltiples, en general con la asistencia de algún personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes.

3.2 Hipermercados: Se entiende por tales, aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone además diversos servicios a disposición de los clientes.

3.3 Las Grandes Superficies Especializadas: Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y profundo de un producto o una gama de productos determinados, cuando destina, como mínimo, un 80 % de la superficie de venta a la actividad en cuestión, bien en autoservicio o con la asistencia de algún personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes. Estas empresas aplicarán el presente convenio, salvo que vinieran aplicando otro concurrente, y, en todo caso siempre que su aplicación sea acordada con la representación legal de las personas trabajadoras.

4. El convenio no será de aplicación a las empresas que se dediquen a la actividad de supermercados, salvo remisión expresa de conformidad con lo previsto en el apartado 1.B) del presente artículo y en la disposición transitoria decima.

B) Como personas trabajadoras:

Los que presten sus servicios con tal carácter para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º 1.3. y 2. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español para las empresas y personas trabajadoras incluidos en el ámbito funcional.

Con respeto a la legislación vigente, también será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas en España que sean desplazadas al extranjero.

### **Artículo 3. Ámbito temporal, cláusula derogatoria y revisión.**

1. La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de primero de enero de 2021, finalizando el 31 de diciembre de 2022 salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio Convenio.

Los efectos económicos de las tablas salariales entrarán en vigor el primero de enero de 2021, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

La denuncia del Convenio Colectivo, o de la parte que se pretenda revisar al término de su vigencia parcial, se efectuará de conformidad con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo notificarse la misma con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, si en el período de negociación no se alcanzase un acuerdo las partes someterán sus diferencias a una mediación dentro de los procedimientos voluntarios previstos en el VI ASAC, o acuerdo que lo sustituya en los términos previstos en el artículo 88 de este Convenio.

2. Derogación:

Desde el momento de entrada en vigor de los efectos del presente Convenio quedan derogados expresamente, y sustituidos por lo en él previsto, todos y cada uno de los contenidos de los Convenios colectivos anteriores.

## **Sección 2.ª Prelación de normas, estructura de la negociación colectiva en el sector y articulación**

### **Artículo 4.**

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán, por lo previsto en el Convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional, por tratarse de un Convenio Colectivo negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, y al objeto de establecer para el ámbito de actuación del presente Convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación

de ámbito estatal, con expresa exclusión de cualquier otra, y en su caso por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa o Grupo de Empresa, con respeto en todo caso a la legislación vigente.

Las organizaciones sindicales y la organización empresarial, firmantes del Convenio, se comprometen a no promover ni propiciar la negociación y aplicación de convenios colectivos o acuerdos marco sectoriales o intersectoriales de ámbito territorial inferior al presente.

## **CAPÍTULO II. Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos**

### **Sección 1.ª Ingresos y período de prueba**

#### **Artículo 5. Período de prueba.**

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba durante seis meses.

Estos períodos 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 tienen esta consideración.

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

### **Sección 2.ª Clasificación del personal**

#### **Artículo 6. Grupos Profesionales.**

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 que tendrá una vigencia de diez años desde su publicación en el «BOE».

En su aplicación, las Empresas y Grupos de Empresa respetarán el principio de igual valor del trabajo cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, sean equivalentes.

Estos Grupos Profesionales se extienden a cualquier actividad desarrollada por la Empresa o por el Grupo de Empresas que aplique el presente convenio colectivo.

Dado que la clasificación profesional pactada se basa en los factores objetivos de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se ha efectuado con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad de Grandes Almacenes

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

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

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.

El empleado 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 empleados, 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.

### **Sección 3.ª Modalidades contractuales**

#### **Artículo 7.**

La contratación de las 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 25, 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.bis. Trabajo a distancia a y Teletrabajo**

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen 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 y en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja 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 implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará 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. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo del RD 28/2020 de 22 de septiembre de 2020, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 25 euros brutos mensuales, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Derechos de información y participación. En todo caso las empresas:

- Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT 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 RLPT 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.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del RD 28/2020, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y 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 RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa 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 a representación legal de los trabajadores.

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

## **Artículo 8. Contratos formativos.**

A) Contrato de trabajo en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

B) Contrato para la formación y el aprendizaje. Contrato para la formación dual universitaria

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Con relación al contrato para la formación dual universitaria, la Comisión Mixta del convenio tiene otorgadas las competencias de estudio de esta modalidad contractual de conformidad con lo que establezcan las normas de legal aplicación.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Dadas las características del sector y en tanto en cuanto la legislación lo permita la duración mínima de estos contratos podrá ser de seis meses.

Si la legislación general lo permite, los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Para fomentar la incorporación de personas trabajadoras con contratos para la formación y el aprendizaje, la jornada máxima de referencia en esta modalidad será la máxima legal existente con carácter general en cada momento y su retribución, calculada por el tiempo de trabajo efectivo, estará en proporción al salario mínimo interprofesional.

Por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, las empresas podrán desarrollar las normas legales y reglamentarias en esta materia, en cuanto las mismas se remitan a la regulación prevista en convenio colectivo.

**Artículo 9.**

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 pleno. A tal efecto las empresas deberán tener establecidos, o establecer en su caso, sistemas de comunicación que permitan a todas las personas trabajadoras conocer con antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida.

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.

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 las empresas podrán ofrecer a las personas trabajadoras la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

A.3 La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

A.4 En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 5.º del presente Convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

A.5 A lo largo de la vigencia del convenio las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 20 por ciento 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.

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, 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 las empresas seguirán un reparto equitativo de las mismas.

Para la verificación de este principio las empresas darán 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 10. Contratos de duración determinada.**

A. Contrato eventual.

A.1 Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A.2 La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación general.

B. Contrato por obra o servicio determinado.—A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas o promociones específicas de productos por cuenta de terceros, las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija, y para la sustitución de personas trabajadoras que accedan a la

jubilación especial a los 64 años.

C. Contrato de interinidad.– Para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo se podrán celebrar contratos de interinidad, así como en los casos de sustitución de empleados que temporalmente asistan a cursos formativos o que presten sus servicios en otros departamentos o centros de trabajo, durante tales periodos formativos.

#### **Sección 4.ª Promoción profesional, 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 los empleados 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 empleados. Cuando, por el volumen de empleados 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 los empleados 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.**

###### **1. 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 mandos y en el de técnicos, si bien en este último Grupo las Empresas deberán 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 concurso-oposición, o evaluación continuada.**

Se regirán por los presentes sistemas los ascensos del Grupo de profesionales al de profesionales coordinadores.

###### **2.A) Concurso oposición:**

Las empresas que cubran alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de pruebas, proveerán la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir las personas trabajadoras.

El comité de empresa o delegados de personal, en su caso, tendrán derecho a recibir información previa sobre la normativa de valoración que establezcan las empresas en los concursos- oposición.

Esta normativa será establecida con carácter general por cada una de las empresas y deberá contener un sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las

siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño temporal de funciones del Grupo en cuestión, capacidad de coordinación, asistencia y aprovechamiento de cursos de formación, pruebas a efectuar y su valoración.

2.B) Por evaluación continuada del desarrollo profesional:

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 las empresas comunicarán al comité de empresa o delegados/as 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.

2. Criterios.

Los ascensos profesionales tendrán lugar conforme a los siguientes criterios:

2.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 una de las empresas 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.

2.b) Ascensos del grupo de profesionales al de coordinación.

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 coordinación 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 venta:

- Coordina y forma a las personas a él asignadas.
- Conoce y domina el producto y la gama o surtido del mismo, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del surtido.
- 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, surtido, calidad e innovación, etcétera.

Funciones de elaboración, manipulación y despacho de productos:

- Coordina las personas a él asignadas y prepara y distribuye el trabajo de las mismas.
- Conoce, respeta y domina las normas higiénico-sanitarias del producto: cadena de frío, temperatura, fecha de caducidad, fermentación, etc.
- Bajo su iniciativa lleva a cabo acciones preventivas para preservar la higiene y calidad de los productos. Propone y aporta soluciones.
- Aplica de modo autónomo las normas de presentación de un producto, tanto en venta en autoservicio como en mostrador tradicional: etiquetado, precio, claridad, calidad, corte regular, porciones, etc.
- La ejecución de su trabajo se sale de los estándares habituales.
- Domina total y regularmente las técnicas de producción, con un alto nivel de manipulación, elaboración y transformación de la materia prima en producto final para la venta.
- Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

Funciones de gestión y administración:

- 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, control de pedidos, gestión de proveedores, circuitos de mercancías, fórmula y circuitos de venta y pagos, etc.
- Domina las herramientas informáticas puestas a su disposición.

Funciones de mantenimiento:

- Coordina, supervisa, controla y forma a las personas a él asignadas.
- Utiliza autónoma y sistemáticamente los medios necesarios para efectuar una reparación rápida y fiable.
- Elabora el planning de mantenimiento preventivo.
- Tiene control absoluto y aplica las normas de seguridad.
- Perfecto conocimiento de instalaciones y redes, garantizando una predicción de averías.
- Tiene perfecto dominio del material y de las instalaciones, controlando procedimientos internos y gestión de necesidades de repuestos para reparaciones.

### 3. 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.

### 4. Disposiciones comunes:

Las empresas facilitarán a los comités de empresa o delegados de personal, con carácter anual, el

número de ascensos producidos.

## **Sección 5.ª Ceses**

### **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.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la Empresa de preavisar con la misma antelación y en los mismos supuestos, si legalmente fuera posible dicho cese voluntario en la relación laboral en fecha distinta a la prevista, en su caso, de finalización, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año. En los demás casos de finalización de la contratación por el empresario se estará a lo que disponga la legislación vigente.

## **CAPÍTULO III. Salario**

### **Sección 1.ª Estructura salarial**

#### **Artículo 14.**

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

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.

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 y su adscripción a un Grupo Profesional.

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, los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán a la persona trabajadora en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	<b>Año – Euros</b>	<b>Hora – Euros</b>
Primer Cuatrienio	255,79	0,14226
Segundo Cuatrienio	225,98	0,12568
Tercer Cuatrienio	201,94	0,11231
Cuarto Cuatrienio v sucesivos	192,32.	0,10696

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.

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. Complemento personal de nivel.**

A) Las empresas podrán establecer criterios dirigidos a reconocer un nivel profesional especial, dentro del colectivo integrado en el Grupo Profesional de Profesionales.

En el caso de que no fijen sus propios criterios, se aplicarán los recogidos en el Anexo I del presente Convenio.

B) Este nivel de desarrollo profesional personal lleva aparejado un complemento del 3 % del salario base del Grupo de profesionales vigente en cada momento.

Este complemento personal de nivel será absorbible con el salario de un Grupo superior, en el caso de que se produjera el ascenso de Grupo, pero podrá compensarse con cualquier otra retribución que la persona trabajadora perciba por encima del salario base y la antigüedad.

C) Sistema alternativo del complemento de nivel.

No será de aplicación lo previsto en el presente artículo en aquellas empresas que tengan establecido con carácter general un sistema de promoción y desarrollo profesional, basado en competencias y/o valoración del desempeño profesional que comporte una mejora económica sobre el salario base de profesionales establecido en el Convenio.

#### **Artículo 19. 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.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo, aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

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 20 por 100 del valor/hora correspondiente del 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, salvo pacto expreso en contrario.

#### **Artículo 20. 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, salvo pacto expreso en contrario.

### **Artículo 21. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.**

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio, se entienden distribuidas en 16 pagas, por lo que las cuatro pagas extraordinarias se percibirán conforme a la costumbre o pacto establecido en cada empresa.

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 25. 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 2021.**

**22.1** Las Tablas definitivas para el año 2021, una vez aplicado el incremento fijado en el artículo 24, que será abonado conforme a la disposición transitoria quinta del presente convenio serán las siguientes:

<b>Grupo</b>	<b>Salario anual</b> - <b>Euros</b>	<b>Salario hora</b> - <b>Euros</b>
Base.	14.880,52	8,40708
Profesional.	15.326,94	8,65929
Coordinador.	16.706,35	9,43861
Técnicos.	18.209,94	10,28809

El salario base anual se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 25 del presente Convenio colectivo para dicho año. Será de aplicación, tanto a las personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las personas trabajadoras que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario hora se incluye el pago de las vacaciones. La determinación del salario / hora global, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 25.

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

**22.2** En caso de aplicación de la disposición transitoria quinta, las tablas provisionales para el año 2021, hasta que se aplique el incremento que se indica en el artículo 24, serán las siguientes:

<b>Grupo</b>	<b>Salario base anual – Euros</b>	<b>Salario hora – Euros</b>
Base.	14.733,19	8,32384
Profesional.	15.175,19	8,57355
Coordinador.	16.540,94	9,34516
Técnicos.	18.029,64	10,18623

### **Artículo 23. Salario en prácticas.**

La retribución para las personas trabajadoras en prácticas será del 60 y 75 % del salario correspondiente al Grupo Profesional que se trate, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

### **Artículo 24. Incremento Salarial 2021 y 2022.**

#### **1. Incremento Salarial Fijo.**

Año 2021: las Tablas definitivas recogidas en el artículo 22.1 de este convenio colectivo se han incrementado en un 1% con respecto al año anterior, y tendrán efectos desde el 1 de enero de dicho ejercicio.

Año 2022: Las Tablas definitivas del año 2021 (las Tablas del artículo 22.1) se incrementarán, con fecha de efectos del día 1 de enero de 2022 en un 1%.

Modo de aplicar el incremento salarial.

Año 2021: las Empresas y Grupos de Empresa que apliquen el presente convenio dispondrán, hasta el 31 de diciembre del año 2021 para la aplicación de las tablas definitivas del 22.1, con efectos del 1 de enero de 2021, conforme a la disposición transitoria quinta.

Año 2022: las Empresas y Grupos de Empresa que apliquen el presente convenio dispondrán, hasta el 31 de diciembre del año 2022 para la aplicación del incremento del 1% que se aplicará con fecha de efectos del 1 de enero de 2022 sobre las Tablas Salariales definitivas del artículo 22.1

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

En función del dato de consumo anual en Grandes Superficies, medido como Índice de Comercio al por Menor en Grandes superficies General, base 2010 una vez deducido el efecto inflación (precios constantes), las personas trabajadoras percibirán, una vez se conozca el dato del año anterior (media de enero a diciembre) y en función de la diferencia numérica del dato de dicho año respecto al promedio de los dos años anteriores un complemento salarial variable y no consolidable, por el importe resultante de la aplicación del siguiente cuadro, calculado sobre las Tablas salariales del artículo 22.

- 0,5 a 1: 0,20 %.
- 1,01 a 1,5: 0,40 %.
- 1,51 a 2: 0,60 %.
- 2,01 a 2,5: 0,80 %.
- 2,51 a 3: 1,00 %.
- 3,01 a 3,5: 1,20 %.
- 3,51 a 4: 1,40 %.
- 4,01 a 4,5: 1,60 %.
- 4,51 a 5: 1,80 %.
- De 5,01 en adelante: 2,00 %.

### 3. Consolidación en tablas en función de la evolución del ICM en Grandes superficies General.

Anualmente se consolidará, en su caso sobre las Tablas previstas en el artículo 22, el importe resultante de la siguiente escala en función del mismo dato de crecimiento del ICM calculado conforme a lo previsto en el párrafo primero del punto 2 anterior:

- 4 a 4,5: 0,25 %.
- 4,51 a 5: 0,50 %.
- 5,01 a 5,5: 0,75 %.
- 5,51 a 6: 1,00 %.
- 6,01 a 6,5: 1,25 %.
- 6,51 a 7: 1,50 %.
- 7,01 a 7,5: 1,75 %.
- Del 7,51 en adelante: 2,00 %.

Tanto el incremento, como el complemento variable, se calcularán cada año sobre las tablas salariales del artículo 22 vigentes en diciembre del año anterior.

La Comisión Mixta, en función de los datos oficiales, que el Instituto Nacional de Estadística facilita anualmente al Ministerio de Economía procederá a realizar anualmente la armonización del dato publicado a Base 2010, y, en su caso, a la determinación del importe del variable, conforme a lo previsto en el presente artículo y la Disposición Transitoria cuarta. Asimismo, la comisión, anualmente velará por la aplicación a tablas del incremento fijo conforme a lo dispuesto en el punto 1 del presente artículo.

## **CAPÍTULO IV. Tiempo de trabajo**

### **Sección 1.ª Jornada laboral ordinaria y su distribución**

#### **Artículo 25. Jornada máxima.**

La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual, a partir de 01/01/2021 será de 1770 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

#### **Artículo 26. Distribución de la jornada.**

1. La distribución de la jornada se efectuará a nivel de empresa con carácter general.

Durante el primer trimestre del año natural, o en el momento que este establecido a nivel de empresa, las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras los modelos de cuadros horarios laborales generales anuales. En el mismo plazo y en función del sistema de señalamiento de calendarios de vacaciones, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras los días de vacaciones anuales.

Como mínimo trimestralmente, o con la antelación y periodicidad que esté establecida por acuerdo a nivel de empresa, las personas trabajadoras conocerán el momento en que deben prestar el trabajo, y los fines de semana de descanso de calidad, salvo que, en función del sistema establecido en cada empresa, se facilite anualmente. En dicha distribución se podrá tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial 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.

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, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.2 del ET, deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

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, las empresas 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 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 siguiente, respetando la legalidad vigente.

5. La jornada ordinaria correspondiente a las personas trabajadoras a tiempo parcial que no exceda de 4 horas, se realizará de forma continuada.

6. Por acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el ámbito de la empresa se podrá excepcionar a las personas trabajadoras a tiempo parcial que presten su servicio en las líneas de caja de la adscripción a los cuadros horarios a que se refiere el punto 1. de este artículo, si bien en todo caso deberán conocer los horarios mensuales al menos con diez días naturales de antelación al inicio del mes.

7. La distribución de la jornada podrá realizarse cualquier día de la semana, quedando derogados y sin aplicación los preceptos de anteriores convenios que se opongan a la presente disposición.

8. La prestación de trabajo cualquier día de la semana será exigible a todas las personas trabajadoras a fin de repartir equitativamente la carga de trabajo.

#### **Artículo 26. Bis. Desconexión digital.**

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras del sector de grandes almacenes se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas 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 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. 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 3 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, etc., 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 de la persona trabajadora 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.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

5. Las empresas realizarán 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.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 27. 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. Para la aplicación de lo pactado en el punto anterior, y fuera del marco de flexibilidad establecido en el presente convenio, las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a llevar un registro de la jornada de trabajo efectivo diario ejecutado por las personas trabajadoras sujetas a programación.

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

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

La empresa facilitará a cada persona trabajadora, por cualquier medio que le sea accesible a esta, la información del número de horas no programadas efectivamente realizadas, especificando su compensación por retribución o por descanso posterior.

Cuando en la empresa se establezcan sistemas de autogestión por el trabajador del tiempo de trabajo, como es el caso de los/las mandos, o de horario flexible, de teletrabajo, o de personas trabajadoras que no presten servicios en los centros físicos de las Empresas y/o Grupos de Empresa, la cuantificación de la jornada ejecutada podrá efectuarse por los mismos dando cuenta mensual a la dirección de la empresa, quien podrá constatar su certeza, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

3. Dentro del año de cómputo, las empresas procederán a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 25 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo anual, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. Las empresas entregarán 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 28. 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 otros trabajadores de su misma responsabilidad, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

#### **Artículo 29. Descanso diario y semanal.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

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 programados como trabajo ordinario más de diez 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, en cuyo caso el límite será de 11.

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

#### **Artículo 30. Régimen de descanso en actividad comercial en 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 seis fines de semana de

descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones.

Igualmente, las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en domingos o festivos, en centros o establecimientos abiertos al público, más que el 34 por ciento de los domingos y festivos existentes en el año (23).

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

– Hasta dieciséis días de actividad en domingos y festivos al año de apertura al público, estas personas trabajadoras no tendrán obligación de trabajar más que el 50% de los domingos y festivos que en el año la empresa decida abrir al público el centro o establecimiento en cuestión, siempre que el número resultante sea siete o superior a siete.

– De dieciséis a veinticinco aperturas al año, el porcentaje será del 45%, con el mismo mínimo antes indicado

– Por encima de 25 días de aperturas al año se estará al régimen general del 34 % de los domingos y festivos existentes en el año, siempre que el número resultante sea 12 o superior a 12 y máximo de 23.

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

### **Artículo 31. Ventas especiales y balances.**

En las semanas de preparación de ventas especiales de enero y julio, o en otras dos fechas alternativas, y de los dos Balances o Inventarios, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, siendo horas de prestación obligatoria por parte de la persona trabajadora.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por las empresas que tuvieran otro sistema diferente, con el máximo de dos días al año, dentro del año natural.

Este límite no afectará a los inventarios de aquellos departamentos que, por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, si bien en este caso la obligación no alcanzará a más de 12 al año.

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

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

### **Artículo 32.**

1. Las horas extraordinarias serán voluntarias. El límite convencional de horas extraordinarias anuales será el previsto en el número 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pero, aplicado, a lo largo de toda la vigencia del convenio, sobre la jornada convencional del año 2017. La diferencia entre esta y la jornada máxima convencional vigente cada año tendrá el carácter de horas suplementarias. Estas horas tendrán el mismo tratamiento de horas extraordinarias respecto a voluntariedad y retribución, pero no contarán como tales a los solos efectos del límite legal.

2. Las horas extraordinarias se compensarán en retribución con un recargo del 30% sobre el valor de la hora ordinaria o con igual proporción de recargo en tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

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

### **Artículo 33.**

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar al Comité de Centro o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

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 34.**

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. La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en cada Empresa.

### **Artículo 35. Períodos de disfrute.**

1.º 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.

Las empresas podrán excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.

En aquellos centros donde la cifra mensual de ventas promedio en el período junio-septiembre, correspondiente al año anterior, sea superior en un 3 % a la cifra mensual de ventas promedio del resto del año (octubre-mayo), las vacaciones del período de verano, en función de la organización del trabajo, podrán organizarse en 15 días continuados de junio a septiembre. De ambos periodos se excluirán las ventas de julio, diciembre y enero.

Cuando, por la fecha de apertura del centro, no haya referencia histórica, la dirección podrá asignar los turnos de vacaciones en función de su previsión de venta.

2.º Fuera de los anteriores períodos, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, las personas trabajadoras tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3.º La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados en los respectivos períodos. Su cuantía se fija en 350€ 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 las empresas en dicho período por lo previsto en el apartado 3.º de este mismo artículo, se abonará 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 la modalidad de interinaje, precisamente para poder sustituir a personas trabajadoras que disfruten de los días previstos en los períodos señalados.

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

### **Sección 3.ª Licencias y excedencias**

#### **Artículo 36. 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 personales 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, iniciándose su cómputo en el primer día laborable de la persona afectada.

C. Dos días hábiles por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.

D. Tres días hábiles en los casos de enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto al efecto, el plazo será de cinco días hábiles. Aquellos casos que conlleven salida de una isla o de una de las dos ciudades autónomas se considerarán un desplazamiento suficiente para tener derecho al aumento de los días de la licencia igual que si se tratara de un desplazamiento superior a 300 km.

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 éstas cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

H. 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/as, o por fallecimiento de hermanos/as y padres/madres 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 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 6 horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos/as menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4. Un día hábil por matrimonio de la persona trabajadora, acumulable al supuesto del apartado B anterior.

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

El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H, nunca podrá exceder de 5 días al año.

Aquellas empresas que por acuerdo tuviesen establecido un sistema de vacaciones compensatorio de la licencia prevista en el apartado H anterior lo mantendrán, sin que les sea esta de aplicación.

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

### **Artículo 37. Licencias no retribuidas.**

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 y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán 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.

Cuando el motivo de la solicitud de esta licencia sea la atención a familiares de primer grado por consanguinidad por internamiento hospitalario, previa su acreditación, no operará la limitación de concurrencia con las fechas establecidas en el párrafo anterior

### **Artículo 38. Excedencias.**

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar la excedencia

voluntaria todos los trabajadores y 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 el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores/as 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.

#### **Sección 4.ª Conciliación de la vida laboral y familiar**

##### **Artículo 39. 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 maternidad, 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 en situación de suspensión del contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones al periodo de baja por nacimiento.

Las personas trabajadoras gestantes podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por nacimiento, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán 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.

IV. Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (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. Lactancia. El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Las personas trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por nacimiento.

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

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 en el Sector, dada la concentración de la venta en determinados períodos y momentos del día, o la semana, y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras con las necesidades organizativas y de atención a la venta de las empresas, para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en 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 conforme lo previsto en el apartado 4, que habrá de notificarse al solicitante y al Comité de Empresa.

3. En aquellas otras situaciones en las que una persona trabajadora solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno ordinario y jornada ordinaria, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederle 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 y de atención al servicio, 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 en el caso de que se establezca por acuerdo con la representación de las personas trabajadoras a nivel de empresa.

5. Cuando la concreción 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 punto 3 anterior, con el fin de permitir equilibrar los intereses de conciliación de la persona trabajadora con el correcto funcionamiento de la empresa.

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

– Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 36.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.– Los trabajadores con hijos/as 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 37.

Las personas trabajadoras con hijos/as 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 trabajadores/as 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.

#### **Artículo 40. Trabajos de la mujer embarazada.**

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las personas 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 41. Jornadas concertadas para personas trabajadoras con hijos/as 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 42. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.**

Las empresas que estén obligadas a contratar personas 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, podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total por opción voluntaria del empresario, 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 V.-Disposiciones varias y seguridad y salud laboral**

### **Sección 1.ª Disposiciones varias**

#### **Artículo 43. 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 que se fija en 34 euros, o a una media dieta de 17 euros, a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo.

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 desplazada que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Lo dispuesto en este artículo del Convenio colectivo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dieta.

#### **Artículo 44. Seguro de vida.**

Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de vida e Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez, para los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, por un importe de 24.000 euros, según modalidad usual de mercado.

Las empresas pondrán a disposición de 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 45. Prendas de trabajo.**

A las personas trabajadoras que proceda, comprendidas en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia de la persona trabajadora destinada a estos cometidos.

Se facilitará uniformidad adecuada a su estado a las personas trabajadoras embarazadas.

#### **Artículo 46. Beneficios en compras.**

En el ámbito de cada empresa, se podrá establecer un sistema de beneficios en compras, que como recomendación ofrecerá a las personas trabajadoras un sistema preferente en cuanto a los precios, que no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (o ajenos a la relación laboral con la empresa, o sin relación laboral con la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatutario). En ningún caso, de la aplicación de este sistema, podrán resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

Dada su regulación a nivel de empresa, su modificación requerirá en su caso el procedimiento previsto en el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No será obligatorio el establecimiento de un sistema de beneficios en compras en aquellas empresas que no lo tuvieran establecido, o que en su caso tuvieran otros sistemas de compensación.

#### **Artículo 47. Jubilaciones.**

Jubilaciones voluntarias anticipadas para las personas trabajadoras con cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967.— En los supuestos de estas personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos de acceso a la jubilación conforme a la legislación vigente en cada momento, decidan jubilarse de manera voluntaria y total, se establece una gratificación independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, consistente en las siguientes mensualidades en función de la edad a la que accedan a la jubilación anticipada total: A los 60 años: 16 pagas, a los 61 años: 13 pagas, a los 62 años: 10 pagas, a los 63 años: 7 pagas y a los 64 años: 4 pagas.

El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

### **Sección 2.ª Seguridad y salud laboral**

#### **Artículo 48. Seguridad y salud a nivel de empresa.**

El Comité intercentros, en los casos en los que esté prevista su constitución de conformidad con el contenido del presente Convenio, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten

a más de un centro de trabajo.

#### **Artículo 49. Incapacidad Temporal.**

En los supuestos de baja por I.T., las personas trabajadoras durante la vigencia de la relación laboral, percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo.

No será de aplicación lo previsto en el primer párrafo, a aquellas empresas que tengan establecido otro u otros sistemas más beneficiosos con carácter general, siempre que exista reconocimiento de prestación por la Seguridad Social. Ello, no obstante, lo regulado en el párrafo siguiente de este artículo será de obligado cumplimiento a fin de homogeneizar en el ámbito del sector la cobertura social de las personas trabajadoras y compatibilizarlo con una necesaria reducción del absentismo.

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, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % del salario base de Grupo, o del que se viniera percibiendo en tal situación en la empresa correspondiente 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.

Las empresas que ya vinieran aplicando este tratamiento recogido en el párrafo anterior desde el primer proceso para las ausencias y/o baja de IT por enfermedad común o accidente no laboral, lo mantendrán en los mismos términos, adaptando únicamente las diferencias con lo aquí regulado.

El sistema aquí previsto será de aplicación a todas las empresas, cualquiera que fuera el régimen de complementos que tuviera.

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.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la entrega o envío a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto en el presente artículo.

### **CAPÍTULO VI.- Igualdad de oportunidades y no discriminación**

#### **Artículo 50. Principios generales, Plan de Igualdad y Comisión sectorial.**

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

En el caso de las empresas, y en su caso de Grupos de Empresa, de más de 50 personas trabajadoras, y en los plazos legalmente previstos para ello, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de

igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de las personas trabajadoras en el ámbito de toda la empresa, debiendo incluir en los términos legalmente previstos una auditoría retributiva que tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la (s) empresa – en su caso Grupo de Empresas -, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En el mes siguiente al de la publicación de este Convenio, se creará la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND), integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución.
3. Velar para que las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
5. Realizará un estudio sobre la evolución del empleo con especificación del sexo en contacto con el observatorio de empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a ello realizará políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
6. Elaborará una guía de buena conducta en el sentido recogido en este apartado.

## **CAPÍTULO VII**

### **Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes**

#### **Artículo 51.**

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

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

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todas las personas trabajadoras el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

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

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

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

En defecto de procedimiento específico las empresas aplicarán el previsto en la Disposición Final Segunda del presente Convenio.

## **TÍTULO II**

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 52.**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las Empresas 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 al público con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

#### **Artículo 53. 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/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

2. 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 54. 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/las superiores/as 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. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

#### **Artículo 55. 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.
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/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de 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 las personas trabajadoras en la empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público.
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/las compañeros/as de trabajo y al público 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 las empresas 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 – código de compliance - 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. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.
18. 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 56. 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 57. 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 58. 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.

#### **Artículo 59.**

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/a 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.

### **TÍTULO III.- De los derechos sindicales de representación de las personas trabajadoras**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Artículo 60.**

Derechos sindicales

Las empresas afectadas por el presente Convenio, respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

#### **CAPÍTULO II.- Representación sindical en el sector de grandes almacenes**

#### **Artículo 61.**

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales en el Sector de Grandes Almacenes y Empresas de Distribución, a las distintas organizaciones sindicales implantadas nacionalmente en el mismo.

## **Artículo 62. Comisión sindical.**

En aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, los sindicatos más representativos en el Sector, firmantes del Convenio colectivo, respetando la legalidad vigente se constituirán a nivel de empresa en Comisión sindical, a fin de servir de cauce de estudio, con planteamiento y propuesta de resolución si procediere al Comité intercentros, en todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa deban ser tratadas con carácter general.

Los miembros de las Comisiones sindicales serán designados por el sindicato respectivo y deberán coincidir, preferentemente, y en su caso con los miembros del Comité intercentros.

## **CAPÍTULO III**

### **Representación a nivel de empresa**

#### **Sección 1.ª Representación sindical**

## **Artículo 63. Delegados sindicales.**

En lo que respecta a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### **Sección 2.ª Comité intercentros**

## **Artículo 64. Representación colectiva.**

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se podrá constituir un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

B) El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal.

La designación de miembro de comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará al registro oficial, publicándose en los tablones de anuncios.

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

C) El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 47, 51 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

## **CAPÍTULO IV.- Derechos y garantías**

### **Sección 1.ª Derechos**

#### **Artículo 65.**

Las empresas darán a conocer a los comités de empresa o delegados de personal, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los documentos de cotización a la Seguridad Social..

#### **Artículo 66. Cuotas sindicales.**

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos reconocidos en el artículo 60, las empresas descontarán 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. Las empresas efectuarán 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.

### **Sección 2.ª Garantías**

#### **Artículo 67.**

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS. A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el párrafo final del artículo 27 de este Convenio.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa al menos 24 horas antes de su disfrute, salvo casos de fuerza mayor.

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

#### **Artículo 68. Sistema de acumulación de horas.**

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el comité intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Para que ello surta efecto, los delegados/as o miembros de comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados/as o miembros del comité o delegado/a 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 69.**

Los/las delegados/as sindicales, delegados/as 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 ó 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 los trabajadores adscritos a su mismo departamento a jornada completa.

## **CAPÍTULO V.- Desarrollo de los procesos electorales**

### **Artículo 70. Ámbito temporal.**

El presente capítulo tendrá la misma vigencia del Convenio y se mantendrá hasta tanto sea sustituido por otro acuerdo de igual naturaleza.

### **Artículo 71. 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 las empresas en los mismos.

### **Artículo 72. 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/a de menor edad del colegio menos numeroso. El nombramiento de Presidente/a recaerá en la persona trabajadora de mayor antigüedad en el censo, actuando de Secretario/a el de menor edad.

### **Artículo 73. 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 incluidos. 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 electores 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 74. Grupos profesionales y colegios electorales.**

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1382/1985, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector/a 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 del Convenio colectivo de Grandes Almacenes 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.

A los efectos de facilitar esta distribución por funciones- especialidades atendiendo a los vigentes Grupos Profesionales y a los colectivos que los integran, los criterios generales del Convenio de Grandes Almacenes en materia de clasificación profesional son los siguientes:

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 de Coordinación:

Función de venta y función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

#### Grupo de Profesionales:

Función de venta y función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

#### Grupo de Personal de Base:

Función de venta, o función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben

al colegio de especialistas y no cualificados.

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 75. Medios materiales y administrativos.**

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación en vigor, las empresas facilitarán 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.

Las empresas facilitarán las elecciones colaborando en la documentación de los sucesivos actos electorales y en su publicación en los tabloneros de anuncios.

Las empresas, dentro del período electoral, y sin interrupción del normal desarrollo de la actividad laboral, facilitarán 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/las representantes que aquellas designen.

Dadas las peculiaridades de la distribución comercial en el trato con el cliente, la propaganda no podrá alterar la prestación normal de trabajo.

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

#### **Artículo 76. Propaganda.**

Al efecto de facilitar la emisión de propaganda electoral, las empresas, en los centros de más de 50 personas trabajadoras, proveerán 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 trabajadores se facilitará, por parte de las empresas, la instalación de tabloneros de anuncios similares a los anteriores.

#### **Artículo 77. Voto Secreto. Cabinas y orden en las votaciones.**

1. A fin de garantizar el Derecho al Voto secreto, las empresas facilitarán a los/las Presidentes/as 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/la elector/a.

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 78. 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/m<sup>2</sup>.

Las empresas se encargarán de suministrar papeletas y sobres de votación para todas las candidaturas. A tal efecto, las empresas pondrán 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.

Las empresas dispondrán, 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 79. 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/la elector/a ante la Mesa Electoral, si el/la elector/a tiene posibilidad de estar presente en el centro de trabajo durante el período electoral hábil.

## **Artículo 80. 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 81. Interventores/as.**

Cada candidatura podrá designar un/una interventor/a 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/la Presidente/a de la Mesa Electoral.

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

**Artículo 82. 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 83. 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 84. Interpretación de voto.**

Con objeto de dar una interpretación uniforme a la calificación del voto, las Organizaciones aquí representadas 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	Voto	(Se unirán las papeletas para contarlas una sola

candidaturas:	Nulo.	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 IV.- Interpretación del convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos**

### **CAPÍTULO I.- Comisión mixta**

#### **Artículo 85.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo, con Sede en la calle Velázquez, 24, 5.º derecha, 28001 Madrid y dirección electrónica: [anged@anged.es](mailto:anged@anged.es).

#### **Artículo 86.**

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo que, independientemente del número, tendrán el voto ponderado en función de su representación en el sector, y ocho de la organización empresarial ANGED. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá uno o dos secretarios/as.

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.

#### **Artículo 87. Procedimiento.**

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días; y en el segundo, en cuarenta y ocho horas. Las actuaciones de la Comisión en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores estarán sometidas a sus particulares plazos.

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

#### **Artículo 88. Funciones.**

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

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

4.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. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento

previo cuando se reitere la misma.

5.º Entender de la inaplicación prevista en el apartado 3 del artículo 82 del ET, cuando concurren las circunstancias legales allí contenidas en el plazo previsto en el mismo.

6.º Activar en caso de que las partes no acudan a la comisión o esta no alcance un acuerdo los procedimientos que se han establecido en el Capítulo siguiente en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 82.3 párrafo siete del Estatuto de los Trabajadores.

7.º Resolver las discrepancias colectivas que surjan en el ámbito de las empresas por los mecanismos previstos en el Capítulo siguiente.

## **CAPÍTULO II.- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos**

### **Artículo 89.**

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresas y personas trabajadoras, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

A tal efecto asumen el contenido del VI ASAC, o acuerdo que lo sustituya.

### **Artículo 90.**

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente Capítulo, a cuyo efecto designan como domicilio el que figura en el presente Convenio, debiendo dirigirse las comunicaciones electrónicas al correo de la Asociación Empresarial que ejercerá las funciones de Secretaria de la Comisión Mixta.

### **Artículo 91.**

Para cumplir con las facultades previstas en el artículo 88.6.º y 7.º, del presente convenio se articula el siguiente procedimiento de intervención de la Comisión Mixta, que será extensible a los procedimientos de modificación de condiciones de trabajo cuando así sea solicitado por las partes.

### **Artículo 92.**

1. La Comisión Mixta, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurren las condiciones señaladas en dicho artículo o vengan así establecidas en el presente convenio.

2. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno en el término de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento. La decisión que se adopte a través de dicho procedimiento habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia al mismo. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 93. Legitimación.**

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Mixta para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y en los que se remiten desde el presente convenio expresamente,

conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras.

En los supuestos de ausencia de representación de las personas trabajadoras en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 94. Inicio del procedimiento.**

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte presentada por correo electrónico en la sede de la Comisión Mixta, acompañada de la documentación señalada en el artículo siguiente. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación.

Asimismo, la parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia inmediatamente después de que la haya presentado en la Comisión Mixta, informándola del número asignado a la misma, con el fin de que esta pueda consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento, mediante los representantes a que hace referencia el párrafo b) del artículo siguiente o cualesquiera otros que expresamente comuniquen a la Comisión Mixta.

La parte que inicia el procedimiento deberá acreditar haber cumplido con lo señalado en el párrafo anterior.

1. Una vez recibida la solicitud en la Comisión, por el/la Secretario/a de la misma se comprobará que reúne los requisitos establecidos en este Convenio, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el plazo para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

2. El/la Secretario/a remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de cinco días en la sede de la Comisión Mixta, bien de manera física o electrónica.

3. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Mixta a efectos de que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia, sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección de dicho procedimiento y, en su caso, sobre la remisión del procedimiento al Pleno de la Comisión Mixta. Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en los artículos 97 o 98. En todo caso, para la adecuada constancia del procedimiento a seguir, el/la Secretario/a comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.

4. Cuando la Comisión Mixta, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, haya decidido remitir la solución de la discrepancia al pleno de la misma, el/la Secretario/a dará traslado de la solicitud al resto de sus integrantes.

#### **Artículo 95. Documentación.**

A la solicitud a que se refiere el artículo anterior, se acompañará la siguiente documentación presentada por vía electrónica:

- a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.
- b) Identificación de los representantes de las personas trabajadoras, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.
- c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.

d) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, o las modificaciones de condiciones en función de que se trate de un procedimiento de descuelgue de convenio, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

e) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer, cuando se trate de este procedimiento de inaplicación.

f) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión Mixta, junto con la documentación establecida en este artículo.

g) Número y clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo, desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.

h) Información sobre la composición de la representación de las personas trabajadoras, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 96. Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión Mixta.**

1. Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el/la Secretario/a solicitará informe sobre la misma, en los términos establecidos en este apartado.

El informe será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la Comisión en el plazo de cinco días desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, se celebrará una reunión de la Comisión, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. También se dará traslado a cada uno de los miembros de la Comisión de una copia del referido informe, así como de las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

#### **Artículo 97. Decisión de la Comisión.**

1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En otro caso pondrá en marcha el procedimiento previsto en los artículos siguientes.

2. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que dan lugar a la medida.

3. Cuando se pretenda la inaplicación del Convenio, en caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre las personas trabajadoras afectadas. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.

6. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

#### **Artículo 98. Designación de árbitros.**

El procedimiento aquí previsto, de conformidad con el párrafo octavo del número 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación cuando las partes no hubieran solicitado la intervención de la comisión mixta o cuando esta no hubiera alcanzado un acuerdo.

1. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un/una árbitro, será preferente el designado de común acuerdo.

En otro caso, y previa convocatoria de la Comisión Mixta al efecto, en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud a que se refiere el artículo 94 cada una de las dos partes integrantes de la Comisión Mixta propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de cuatro árbitros, cada uno descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del/de la árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

2. En el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno de la Comisión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 96.

3. Una vez designado el árbitro por la Comisión Mixta, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el artículo 94 y la documentación indicada en el artículo 95, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 92.2.

La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo 98.

4. La Comisión Mixta facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 96.1.

#### **Artículo 99. Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un/una árbitro.**

1. El/la árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el/la árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre las personas trabajadoras afectadas. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El/la árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

#### **Artículo 100. Gastos del procedimiento.**

Los gastos del procedimiento, incluidos los correspondientes a los informes técnicos y a la actuación arbitral, correrán de cuenta del solicitante, salvo que este fuera la representación legal de las personas trabajadoras, en cuyo caso correrán de cuenta de la Empresa que haya planteado la inaplicación del convenio.

#### **Disposición derogatoria.**

Quedan expresamente derogados todos los preceptos de los anteriores convenios colectivos, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente Convenio.

#### **Disposición final primera.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

#### **Disposición final segunda. Procedimiento de actuación en las situaciones de acoso.**

El presente protocolo sirve de modelo para el desarrollo de los procedimientos de actuación en los casos de empresas que no dispongan de su propio procedimiento:

Disposiciones generales:

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

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

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso – CITSA –, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Proceso de solución mediante pronunciamiento:

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellas personas trabajadoras que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso – CITSA – o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de las personas trabajadoras, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso ó por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser asistidas, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de las personas trabajadoras de su elección.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de las personas trabajadoras del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

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

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si la persona trabajadora afectada lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

7. La Empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

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

#### **Disposición transitoria primera. Formación profesional continua.**

Se estará a los distintos acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de Grandes Almacenes.

En este sentido, se adhieren en materia de formación profesional para el empleo a lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y al Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla esta ley y a cualquier otra norma que regule esta materia.

A través de la Comisión Paritaria Sectorial constituida, en el marco del sector de Grandes Almacenes, las partes asumen todas las competencias relacionadas con la formación del sector, y las que pudieran derivar de la aplicación de la normativa vigente en cada momento, regulándose su funcionamiento a través del Reglamento aprobado y registrado al efecto.

#### **Disposición transitoria segunda.**

Aquellas empresas que tuvieran establecido un sistema de incentivos y complementos de puesto por desempeño de la función, con referencia al tiempo de permanencia en la empresa, adecuarán dicho sistema, si fuera el caso, a los nuevos criterios de la clasificación profesional del convenio. En todo caso,

cuando las condiciones de dichos sistemas contemplen plazos previos de permanencia en la empresa, éstos se computarán según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

### **Disposición transitoria tercera. Clasificación Profesional.**

Dentro del grupo de coordinación, se identifica el siguiente subgrupo: Profesionales de Coordinación asimilados/as: Idénticos a los/las coordinadores/as previstos en el artículo 6, excepto en la labor de coordinación. Consecuentemente no tienen personal a su cargo. Han sido asimilados al grupo de Profesionales de Coordinación de una sola vez con motivo de la firma del Convenio colectivo de 1997/2000, sin que haya variado la función y tareas que efectivamente venían realizando, que no comportaban gestión ni coordinación de recursos humanos.

La adscripción del personal de mando y su clasificación se efectuará en base a los siguientes subgrupos:

1. El personal de dirección propiamente dicho, no incluido en los subgrupos siguientes, se encuadrará conforme a la definición general del grupo de mandos.

2. Jefes/as de sección administrativa: Se entienden por tales aquellos/as que, en funciones de carácter administrativo, llevan la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes. Se incluyen en este subgrupo las personas trabajadoras que antes de la entrada en vigor del Convenio colectivo 1997/2000 estuvieran así calificadas con arreglo a la antigua Ordenanza de Comercio, y siempre que el contenido de su prestación laboral no se haya visto modificado con motivo de lo dispuesto en el Convenio.

3. Jefes/as de sección mercantil: Se entienden por tales aquellas personas trabajadoras que, prestando su trabajo en funciones de carácter mercantil, se encuentran al frente de una sección y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtidos de artículos que deben efectuarse, y a los profesionales sobre la exhibición de las mercancías.

Se incluyen en este subgrupo las personas trabajadoras que antes de la entrada en vigor del Convenio colectivo 1997/2000 estuvieran así calificadas con arreglo a la antigua Ordenanza de Comercio, y siempre que el contenido de su prestación laboral no se haya visto modificado con motivo de lo dispuesto en el Convenio.

**Disposición transitoria cuarta.** Incremento variable anual en función de evolución de ventas del sector para los años 2021 y 2022.

Dado el impacto de la Pandemia del Covid19, en los datos de consumo y de la actividad del sector, excepcionalmente para el cálculo del incremento variable anual en función de la evolución de ventas en el sector para los años 2021 y 2022, la diferencia numérica del Índice de Comercio al por Menor en Grandes superficies General, base 2010 una vez deducido el efecto inflación para los citados años, se realizará respecto al promedio de los años 2018 y 2019, a los efectos de determinar, en su caso, el complemento variable previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 24, que se aplicará en virtud de las competencias atribuidas a la Comisión Mixta, sobre las Tablas salariales del artículo 22, vigentes en diciembre del año anterior.

### **Disposición transitoria quinta.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 24 del convenio colectivo, las empresas deberán abonar el incremento fijo pactado antes del 31 diciembre del correspondiente año, disponiendo de igual plazo para efectuar las cotizaciones de los atrasos correspondientes.

### **Disposición transitoria sexta.**

Es objetivo de los firmantes la mejora de las condiciones actualmente existentes de trabajo en domingos y festivos de apertura comercial autorizada en centros o establecimientos y el conseguir que las mayores aperturas comerciales que puedan realizarse por las empresas se efectúen preferentemente mediante creación de nuevo empleo, y en el caso de las actuales personas trabajadoras, por ampliaciones de jornada para contratos de personas trabajadoras a tiempo parcial, o en horas complementarias o suplementarias en régimen de voluntariedad.

Por ello durante la vigencia del convenio los límites a la obligatoriedad de prestación de trabajo en domingo del artículo 30 en los centros o establecimientos no afectarán a las horas en que se incrementen a tal efecto con carácter indefinido los contratos de trabajo a tiempo parcial preexistentes a este convenio, o a las horas que se pacten expresamente dentro del pacto de horas complementarias para realizar en domingo o festivo.

El contenido de la presente Disposición Transitoria Sexta se entiende sin perjuicio del contenido de la D.A 5ª punto 4 del Convenio Colectivo anterior, de modo tal que aquellas personas trabajadoras que hubiesen ampliado el límite de su prestación profesional en domingos o festivos de apertura comercial autorizada a resultas de ésta durante el convenio colectivo 2017-2020 mantendrán éste que podrá, a su vez, ser ampliado por la aplicación de la presente Disposición Transitoria.

#### **Disposición transitoria séptima.**

A las personas trabajadoras que, tras el disfrute de su derecho de reducción de jornada ordinaria previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, soliciten volver a su jornada ordinaria, se les mantendrá conforme al porcentaje de jornada que tuvieran antes de tal situación en referencia a la jornada máxima legal vigente en cada momento, si su jornada a tiempo parcial estuviera referida a dicha jornada máxima. Todo ello salvo acuerdo con la persona trabajadora respecto de la jornada concreta a aplicar.

#### **Disposición transitoria octava: Artículo 36.**

Los términos en los que está redactado el artículo 36 del convenio colectivo se han introducido de conformidad con el Fallo de la Sentencia 811/2020, de 29 de septiembre de 2020, de la Sala IV del Tribunal Supremo. En caso de que el criterio de la Sala IV del Tribunal Supremo se viese modificado, el artículo 36 del Convenio Colectivo será interpretado de conformidad con el mismo, adquiriendo las partes los compromisos de negociación necesarios a tal efecto.

#### **Disposición transitoria novena. Jubilación forzosa y empleo.**

Las personas trabajadoras que a la publicación en el B.O.E. del presente Convenio ya hubieran cumplido los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria en los términos explicitados en la Ley General de Seguridad Social y demás normativa de aplicación, deberán causar baja en las Empresas incluidas en el ámbito funcional en un plazo máximo de 1 mes a partir de la publicación en el B.O.E. del presente Convenio.

Aquellas personas trabajadoras que hayan cumplido la edad legal de jubilación, y que de conformidad con la normativa de Seguridad Social tengan cumplidos los requisitos exigidos Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva deberán cesar en la prestación de sus servicios, siempre que se sustituya el contrato de trabajo cesante por uno nuevo que tenga el carácter de contrato indefinido. Para lograr este objetivo de estabilidad en el empleo, de garantía de la prestación de servicios, y de relevo generacional, se podrán transformar un número de contratos eventuales en contratos indefinidos en la misma proporción que personas trabajadoras que cesen en sus servicios por aplicación de este compromiso.

#### **Disposición transitoria decima. ACUERDO SECTORIAL PARA LA RECUPERACION DE**

## **LA ACTIVIDAD EN EL SECTOR DE LA GRAN DISTRIBUCION Y POR EL EMPLEO.**

La pandemia del COVID introduce elementos de falta de certeza en el tejido productivo en el que las Empresas de ANGED desarrollan su actividad.

Desde la declaración efectuada por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020, la situación de emergencia sanitaria y la declaración del estado de alarma por el Gobierno el 14 de marzo de 2020, las sucesivas prórrogas del mismo, la aplicación de medidas de restricción del comercio intermitentes, y en especial la falta de garantía sobre el momento y el grado de aplicación y eficacia de las vacunas, y las sucesivas siguientes acometidas del virus, dificultan y complican trazar previsiones sobre cómo poder afrontar la enorme disminución de actividad, en un sector que se encuentra sumido en una profunda crisis.

Esta crisis es económica y tiene un componente social de dimensión desconocida sobre el conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector.

Las limitaciones derivadas de la aplicación de las distintas normas en las distintas Fases de reactivación de la normalidad y de recuperación de los hábitos sociales de la ciudadanía, la particular composición del Sector, su total dependencia del consumo, y la trascendencia que para con el futuro inmediato del Empleo y de la actividad en el Sector tiene el cumplimiento estricto de las medidas Higiénico Sanitarias como fórmula básica para dotar de mayor seguridad tanto a plantillas como a Clientes, obligan a los Agentes Sociales en el Sector: Las Organizaciones Sindicales Confederación Sindical Independiente Feticio, Federación de Asociaciones Sindicales FASGA, Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras CCOO, y Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores UGT, y la Organización Empresarial ANGED, a dotarse de forma consensuada de herramientas que permitan, la más pronta recuperación de la actividad en el Sector con la menor pérdida de empleo estructural posible.

Para contribuir a esta superación y vuelta a la normalidad de una manera equilibrada, se destaca igualmente el esfuerzo salarial llevado a cabo por las Empresas durante el ejercicio 2020, manteniendo y aumentando en dicho ejercicio los salarios de las personas trabajadoras, aun cuando las circunstancias resultaron muy distintas de las que existían en la firma del convenio colectivo anterior.

Igualmente es necesario reconocer el esfuerzo realizado durante dicho ejercicio por el conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector de grandes almacenes, su tenacidad, resiliencia y mantenimiento de una actividad esencial durante todo el tiempo de pandemia.

En este mismo sentido las partes coinciden en transitar hacia esa nueva normalidad dando señales de confianza y de apuesta firme por la actividad comercial como dinamizadora de la economía en España, siendo primordial, a estos efectos, los incrementos salariales, tanto fijos como variables, con los que cuenta este convenio colectivo.

En esta situación de enorme incertidumbre, el Sector de Grandes Almacenes es consciente de la importancia que este Convenio Colectivo, como referente sectorial estatal, tiene para el país. De este modo las partes han pretendido, con los acuerdos salariales y con el esfuerzo en la adaptación a los nuevos sistemas de trabajo realizado por todas las personas trabajadoras del sector, servir a la principal preocupación del conjunto de los ciudadanos, el empleo, en las mejores condiciones posibles de estabilidad.

En este marco de tratamiento salarial, las partes firmantes del presente convenio colectivo adquieren el presente **COMPROMISO PARA LA RECUPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y POR EL EMPLEO:**

### **1. Compromiso empresarial de mantenimiento de empleo.**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas y/o grupos de empresas, mantendrán a nivel sectorial el empleo fijo por la aplicación de las siguientes medidas:

Primero. Las Empresas y/o grupos de empresas, y la representación legal de los trabajadores podrán adoptar cuantas medidas de flexibilidad interna sean necesarias, con carácter previo, y siempre y cuando sea posible, a la toma de medidas de flexibilidad externa colectivas.

Segundo. En las Empresas pertenecientes a los Grupos de Empresas incluidos en el artículo 1.A. y 1.B a las que pueda ser de aplicación por primera vez el presente convenio colectivo, las partes podrán acordar un periodo de aplicación paulatina de su contenido quedando la aplicación del convenio sujeto a lo acordado por Empresa y Representación Legal de los Trabajadores en cada respectivo ámbito.

Se operará de igual manera en caso de integración societaria de una sociedad en una de las incluidas en el artículo 1.A del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, siempre y cuando los centros de trabajo de la Empresa absorbida subsistan y por lo tanto de conformidad con lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores no desaparezca de forma automática el convenio colectivo y las condiciones laborales de aplicación al conjunto de personas trabajadoras de estos centros (incluidas las contratadas con posterioridad a la integración societaria para la actividad objeto de integración).

Con relación a lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, se estará a lo acordado entre representación legal de las personas trabajadoras y empresas relativos, en su caso, a la aplicación paulatina del convenio colectivo de Grandes Almacenes.

## **2. Compromiso de mantenimiento de la actividad: Nuevos sistemas de trabajo en establecimientos comerciales.**

A. La distintas limitaciones a la actividad comercial bajo la fórmula de las Grandes Superficies a las que estamos asistiendo y la atomización del ámbito de aplicación de las mismas, su carácter altamente cambiante y transitorio, y, con carácter general, la rápida adaptación de los Clientes del sector a nuevas fórmulas de consumo, fundamentalmente a sistemas vinculados con el ecommerce y con la recepción de los productos adquiridos en sus domicilios, ha hecho que las Empresas y las Personas Trabajadoras del Sector hayan tenido que adecuar, en un plazo muy breve de tiempo, sus sistemas, servicios, prestaciones profesionales y distintas condiciones de trabajo, a estas nuevas fórmulas de entendimiento de la actividad, para, precisamente con ello, intentar minimizar el impacto en el empleo que estas limitaciones y estos cambios en los hábitos de consumo tienen en el Sector.

De ahí que, vinculado con la duración del Compromiso de Empleo regulado en la presente Disposición Transitoria, las personas adscritas a las limitaciones al trabajo en Domingo y/o Festivo de apertura comercial autorizada, una vez agotadas las posibilidades de realización voluntaria para cubrir estas necesidades – siempre bajo el prisma del menor volumen de plantilla afectada y como primer criterio de adscripción - podrán prestar servicios un número de domingos y festivos con el centro de trabajo cerrado al público durante un máximo de 5 domingos y festivos (de apertura administrativa no autorizada) para colaborar, preparar o realizar tareas conectadas con el ecommerce en cualquier caso nunca se superará con la suma de los domingos y festivos y estos días de prestación el número de 23 (34%), salvo lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del presente convenio colectivo.

De esta forma estas personas trabajadoras siempre y cuando sean asignados a la realización de esta actividad adicional (trabajo en Domingo y Festivo de apertura no autorizada para la realización de estas tareas) percibirán el 130% de su salario por cada hora trabajada (precio hora ordinaria/precio hora complementaria + 30%). Este importe es mínimo y no afectará a quienes estén percibiendo cantidades superiores.

Estas personas trabajadoras, desarrollaran esta actividad atendiendo a las siguientes condiciones:

- El primer criterio de adscripción será la voluntariedad.
- El desempeño laboral de estas personas trabajadoras se realizará en todo caso a puerta cerrada, sin apertura al público.
- Las tareas que realizarán estas personas trabajadoras en estos días serán las relacionadas exclusivamente con el comercio online, siendo excluidas de este sistema las tareas habituales relacionadas con la venta presencial y de apertura comercial.
- La adscripción a estos horarios singulares habrá de concretarse mediante procedimientos basados en la rotatividad de las personas afectadas por esta disposición transitoria, una vez aplicados los criterios de voluntariedad.
- Las personas trabajadoras afectadas por este especial sistema transitorio de trabajo en régimen de no apertura comercial, que será prestado en régimen de jornada ordinaria y en su caso horas complementarias, podrá tener una planificación de descansos (por cada día de trabajo en este especial sistema) que prevea su disfrute en día o días completos - que en su caso podrán ser añadidos a descansos de calidad programados en el calendario individual de la persona trabajadora -, concentrarse en semanas completas, y/o unirse a cada periodo vacacional.
- Aquellas empresas que realicen por primera vez trabajos en domingo o festivo de no apertura al público deberán informar con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras, a los efectos de que ésta pueda tener conocimiento del cumplimiento de los criterios de adscripción fijados en la presente Disposición Transitoria.
- Quedan fuera de este sistema los trabajos de atención al cliente (call centers) y los de logística.
- Igualmente quedarán fuera de este sistema aquellos trabajos de soporte con relación con el e-commerce cuyos ciclos de trabajo garanticen el descanso en, al menos, dos días semanales en promedio anual.

B. Alternativamente al sistema anterior, e igualmente vinculado al Compromiso de Empleo establecido en esta Disposición Transitoria, las Empresas y las Personas Trabajadoras podrán acordar modificar el sistema de trabajo para adaptarlo a las nuevas demandas del comercio. Este nuevo sistema de trabajo garantizará el descanso de dos días a la semana de promedio anual con un máximo de días de trabajo al año de 224 días.

**Disposición transitoria decimoprimeras. Compromisos para el gobierno de la transición digital y organizativa del sector.**

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del contexto de cambios en el que se encuentra inmerso el sector comercial en su conjunto, como consecuencia de la digitalización y los cambios en los hábitos de consumo, con amenazas por la penetración de formatos disruptivos pero también oportunidades de mejoras de eficiencia, omnicanalidad, especialización y adaptación.

Enmarcado en dicho contexto, las partes son igualmente conscientes de que puede conllevar procesos empresariales de transformación y reestructuración organizativa, y por ello manifiestan su voluntad de proceder consensuadamente, sin perjuicio de las facultades organizativas que correspondan a las empresas, adquiriendo para ello los siguientes compromisos:

1. Creación de Observatorio sectorial: Como foro estable de diálogo social y concertación colectiva sobre aquellas materias de interés común, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis conjuntos de la realidad sectorial, de los cambios que la digitalización y las tendencias de consumo produzcan en la misma, de la competitividad y su evolución, del posicionamiento de las empresas en el

mercado, la mejora de las condiciones laborales y de la calidad en el empleo, la formación y la igualdad de oportunidades a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación.

Con estos objetivos, el Observatorio se dotará, para su funcionamiento, de las funciones y normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

2. El Observatorio sectorial podrá remitir al ámbito de cada empresa o grupo de empresa el establecimiento de Protocolos para la transición digital y los cambios organizativos, conectados con los objetivos y funciones del Observatorio sectorial, pudiendo a su vez prever la articulación de marcos innovadores de diálogo social (“SandBox”, observatorios o laboratorios).

En dichos Protocolos se podrán definir planes de formación enfocados a la adaptación a los cambios funcionales, competencias digitales y empleabilidad de las plantillas en los nuevos empleos que puedan crearse, dicha formación será adecuada y permanente para el uso de la tecnología, siguiendo las líneas establecidas en la comisión paritaria sectorial del convenio colectivo de grandes almacenes.

El Observatorio prestará especial atención a la utilización de algoritmos que incidan en las condiciones de trabajo.

3. El Observatorio hará un seguimiento de la aplicación de la disposición transitoria decima del convenio colectivo.

4. Las empresas del sector se comprometen a que el impacto laboral de los procesos de transformación o reestructuración organizativa que puedan producirse en las mismas se abordará mediante Acuerdo Laboral con la RLPT, dando prioridad al uso de medidas de flexibilidad interna y procedimientos voluntarios para la adecuación de las plantillas.

5. Igualmente, las empresas del sector se comprometen a que no se recurrirá a la aplicación de medidas de impacto colectivo previstas en los artículos 40, 41 y/o 51 del ET, sin haber llevado a cabo con anterioridad de buena fe un proceso de diálogo y participación sindical en la búsqueda de soluciones consensuadas que permitan la adopción de medidas no traumáticas.

## ANEXO I

### **Sistema de complemento de nivel para las empresas que no dispongan de sistema propio – artículo 18 del convenio**

Reconocimiento del nivel profesional especial dentro del grupo de profesionales.

#### 1. Criterios.

Dentro del Grupo de Profesionales, en funciones de oficios clásicos del sector, se establece un reconocimiento personal de nivel de desarrollo profesional especial para aquellos empleados de estos oficios en los que coincidan la totalidad de los siguientes logros personales:

1) Haber ejercido en la empresa o Grupo de empresas, y en el Grupo Profesional de Profesionales un mínimo de 7 años consecutivos.

2) Alcanzar un nivel de eficiencia en la ejecución de las tareas encomendadas similar al que se deduce del cumplimiento de todos los criterios exigibles para el acceso al Grupo de Coordinadores, en cada función, salvo el referido a la coordinación de personas a su cargo.

3) Estar en posesión de titulación adecuada al trabajo desarrollado, entendiéndose por tal las siguientes:

Titulación en el nivel medio de Formación Profesional;

Certificado de Profesionalidad del SEPE referido a la función que desempeña o acreditación de haber finalizado el itinerario formativo correspondiente, aun cuando no se hubiera expedido el Certificado por falta de regulación normativa; Certificado expedido por el Organismo de Empleo nacional o de comunidad autónoma competente de haber superado con Aprovechamiento un curso de Formación Profesional Ocupacional impartido por o dentro de la Empresa o Grupo de empresas en que presta servicios, relacionado con el puesto de trabajo que desempeña y con una duración mínima de 140 horas, o, si su duración en horas fuera inferior, alcance un total de 200 horas sumando otras formaciones de Formación Continuada o formación interna adecuada al puesto, en un periodo no superior a cuatro años consecutivos, en todo caso impartidos por o dentro de la Empresa.

Certificado expedido por la empresa en el cual se acredite, o la realización y superación de un curso de formación interna, con una duración a partir de 100 horas lectivas impartidas en una única acción formativa, siempre que ésta se adecue a la función y puesto desarrollado por el solicitante, o la participación como monitor a partir de 200 horas en varias acciones formativas en cursos específicos de formación interna que se adecuen a la función y puesto desarrollado por el solicitante.

Certificado expedido por la empresa en el cual se acredite haber cursado y superado más de 300 horas de formación interna adecuada al puesto, en un periodo no superior a cuatro años consecutivos, siempre y cuando exista en la Empresa un itinerario formativo establecido expresamente.

Las partes consideran que los Certificados de Profesionalidad relacionados con la familia profesional de la distribución colaborarán a la mejora de la empleabilidad.

## 2. Sistemas y mecanismos en materia de reconocimiento de nivel.

Aquellas personas trabajadoras en los que concurran la totalidad de los criterios aquí establecidos, solicitarán de la Dirección de la Empresa el reconocimiento del nivel profesional especial, siendo necesario además para su concesión, salvo para los que, hayan sido contratados en formación o en prácticas durante dos años en el mismo o similar puesto en la empresa, que la persona trabajadora apruebe un examen o evaluación realizado en el ámbito de la empresa. La Empresa vendrá obligada a realizar el correspondiente examen dentro de los seis meses siguientes a la solicitud, salvo que la persona trabajadora hubiera efectuado otro en los dos años anteriores.

El examen tendrá como finalidad acreditar que el solicitante posee los conocimientos estándares del momento exigibles en el mercado para profesionales de su especialidad a nivel medio de Formación Profesional, así como la aplicación concreta en el ámbito de la empresa de esos estándares de mercado en su especialidad.

La evaluación responderá a criterios objetivos y se formalizará en el correspondiente documento que obedecerá a unos estándares de valoración de los conocimientos, eficacia, aptitudes y actitudes del evaluado en la ejecución de su trabajo y en su relación con el entorno de trabajo y clientes.