Convenio Colectivo Cadenas de Tiendas de Conveniencia

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99012695012000	**ACTUALIZACIÓN**	2024/06/01
VIGENCIA	2024/01/01 — 2024/12/31	**DURACIÓN**	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOE 133 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-cadenas-de-tiendas-de-conveniencia-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Cadenas De Tiendas De Conveniencia. Última actualización a: 01-06-2024 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2024. Duración UN AÑO. Última publicación en BOE 133 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024)

Resolución de 22 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia.

Visto el texto del VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (código de convenio n.º 99012695012000), que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 2024, de una parte por la Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales VALORIAN, Confederación Sindical Independiente FETICO y Unión General de Trabajadores (UGT), en representación del colectivo laboral afectado, y que ha quedado definitivamente subsanado mediante Acta de 16 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 22 de mayo de 2024.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VIII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA

CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se concierta entre la Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) y las representaciones sindicales con implantación en el sector, compuesta por las centrales sindicales VALORIAN, Confederación Sindical Independiente FETICO y Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio es de aplicación a:

Empresas: las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas, como actividad principal, al comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia y siempre que tengan como empresa o grupo de empresas, al menos tres centros o unidades comerciales organizados en red integrada vertical que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a mil metros cuadrados.

Igualmente se regirán por el presente convenio, con independencia del número de centros y metros cuadrados de venta, las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquiciadas de las citadas en el párrafo anterior.

Quedan excluidas de este ámbito las empresas, grupos de empresa, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, cuya actividad de conveniencia sea secundaria respecto a la principal del centro de trabajo.

Las empresas que tengan como actividad complementaria a la principal de conveniencia el despacho en

régimen de autoservicio de carburantes (con o sin servicio de pista: lavado de vehículos, presión de neumáticos, etc.) quedarán igualmente afectadas por el presente convenio.

A estos efectos, se entenderá que la actividad principal es la tienda de conveniencia cuando, entre las diferentes actividades que realice la empresa, centro o unidad comercial, la mayoría de las tareas en las que esté ocupado el personal provengan de la actividad de tienda de conveniencia.

Los establecimientos de hostelería y/o restauración que tengan tienda de conveniencia y, con confusión de plantillas, su actividad prevalente sea la de hostelería y/o restauración no les será de aplicación el presente convenio. No les será tampoco de aplicación, salvo a la actividad de conveniencia, cuando vinieren rigiendo con diversos convenios sus distintas actividades, por tener diferenciadas las mismas y no existir movilidad del personal entre ellas.

Las empresas terceras que presten servicio en el interior de la tienda de conveniencia quedarán afectadas por el presente convenio cuando así se decida conjuntamente entre su Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras.

Personas Trabajadoras: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma empresa.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Ámbito territorial: El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del estado español para las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, sea cual fuera la fecha de publicación en el boletín oficial del estado, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Denuncia: Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, que en todo caso se iniciarán durante el primer trimestre de 2025 -constituyéndose la Mesa Negociadora a tal efecto-, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Se respetarán en todas las empresas las condiciones de cualquier clase que disfrute el personal con anterioridad a la fecha de este convenio, si bien las mejoras económicas establecidas por el mismo, pueden ser absorbidas o compensadas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por las empresas en cualquier momento con carácter voluntario (salvo pacto expreso en contrario), y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

Artículo 5. Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 6. Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razones de diversidad funcional.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, 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 (RLPT) en el ámbito de toda la empresa, sin perjuicio del contenido de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de las direcciones de las empresas. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de las personas trabajadoras,

tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora y a su formación profesional.

Las personas trabajadoras y las empresas vienen recíprocamente obligados a mantener informada a la otra parte de cualquier alteración en los datos personales o societarios que han de constar en el contrato, especialmente el cambio de domicilio u otro similar que se produzca en el término máximo de quince días. A estos efectos, servirá como vehículo válido de comunicación el correo electrónico cuando la persona trabajadora, a su opción, lo hubiera facilitado a la empresa.

CAPÍTULO III Clasificación profesional

Artículo 8. Clasificación profesional.

La clasificación profesional de las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio se ha efectuado con pleno respeto a los factores objetivos de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 9. Grupos profesionales.

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.

El personal sujeto al presente convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

– Grupo profesional I: Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

– Grupo profesional II: Criterios generales: personal que realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pero que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución. Las tareas efectuadas pueden implicar esfuerzo físico.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

– Grupo profesional III: Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación, mando y/o supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Igualmente, pueden englobar tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Las tareas efectuadas pueden implicar esfuerzo físico.

Formación: titulación universitaria de grado medio ó superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos en la práctica.

– Grupo profesional IV: Criterios generales: funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: titulación al nivel de educación universitaria o formación profesional de grado superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Artículo 10. Promociones y ascensos.

La promoción profesional desde el grupo profesional I al grupo profesional II, tendrá lugar por el ejercicio de la

práctica conforme a los siguientes criterios:

El ascenso del grupo profesional I al grupo profesional II tendrá lugar tras la adquisición práctica de los conocimientos profesionales precisos para el desempeño de los trabajos o tareas requeridas a los doce meses de prestación efectiva, el ascenso se producirá de manera automática.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiendo por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja 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 para la pertenencia al grupo profesional.

El ascenso al grupo profesional III se producirá por concurso oposición o evaluación objetiva.

El ascenso al grupo profesional IV se producirá por libre designación de la empresa, que tendrá en cuenta criterios objetivos, tales como: experiencia, formación, historial laboral, productividad, diligencia, movilidad funcional y geográfica, capacidad, habilidad, características propias del puesto de trabajo, o cualesquiera otros, establecidos por la dirección de cada empresa.

Para conseguir una profesionalización del sector y una mejora de la empleabilidad, se tendrá una valoración positiva añadida a la hora de los procesos de selección, así como en los procesos de promoción interna, a aquellas personas que hayan obtenido un título de certificado de profesionalidad relacionado con la familia profesional propia del puesto al que se concurre.

Artículo 11. Trabajo de distinto grupo y movilidad funcional.

Todas las personas trabajadoras que desarrollen trabajos de superior grupo percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho grupo. En el caso de que el trabajo fuera de grupo inferior, se mantendrá la retribución fija del grupo de origen.

Cuando una persona trabajadora sustituya a un compañero de grupo o función superior en razón de la ausencia de éste último por excedencia con reserva de puesto, permiso por nacimiento de hijo/a o cualquiera otra de las contempladas en el capítulo VIII del presente convenio, no consolidará la nueva función o el grupo profesional en razón del mero transcurso del tiempo, aunque sí será retribuido conforme al mismo puesto o responsabilidad desempeñada, y se tendrá en cuenta, en su caso, para futuras consolidaciones cuando éstas se produzcan dentro del siguiente año.

La movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales conllevará la percepción, en su caso, del complemento de puesto de trabajo del nuevo destino de la persona trabajadora, cuya percepción dependerá del cumplimiento de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, no teniendo el citado complemento, en ningún caso, carácter consolidable.

CAPÍTULO IV Tipos de contratación. Período de prueba, ingresos y ceses

Artículo 12. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores/as, se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para las personas trabajadoras mayores de 45 años, personas con discapacidad, etcétera.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección informará a los representantes de las personas trabajadoras (RLPT), según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución previsible del empleo y las condiciones que deben reunir los aspirantes, así como los distintos cursos de formación que, en su caso, deberán recibir. Los representantes de las personas trabajadoras (RLPT), que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso de la plantilla.

Artículo 13. Período de prueba.

Los periodos de prueba, por grupos profesionales, serán los siguientes:

Grupos profesionales III y IV: Cinco meses.

Grupos profesionales I y II: Tres meses.

Cuando el contrato que inicialmente se formalice sea indefinido el periodo de prueba será de seis meses para los grupos III y IV y de cuatro meses para los grupos I y II.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba si así consta por escrito en el contrato de trabajo.

Los períodos de prueba se consideran de trabajo efectivo. En su virtud, de los mismos se descontará la situación de IT y aquellas situaciones que de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores no tengan esta consideración de trabajo efectivo y que imposibiliten la prestación de servicios, reanudándose el citado período probatorio finalizada la causa o contingencia en cuestión.

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

Artículo 14. Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligadas a preavisar a la Dirección, conforme a los siguientes plazos:

Grupos III y IV: Quince días, salvo pacto en contrario.

Grupos II y I: Quince días.

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

En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, la persona trabajadora que hubiera de causar baja en la empresa no vendrá obligada a preavisar su baja voluntaria.

Las Direcciones de las empresas vendrán obligadas a observar iguales plazos de preaviso.

Artículo 15. Contratación.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 16. Modalidades de contratación.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

1. Personal fijo: Es el que continúa trabajando en la empresa de forma indefinida una vez superado el período de prueba -en cuanto a tiempo y condiciones- requerido por el grupo profesional al que pertenezca.

2. Contrato Formativo: El sector reconoce la importancia que el contrato formativo puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes y demás colectivos amparados por la normativa prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en el redactado dado por el Real Decreto Ley 32/2021. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda al contrato formativo.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 y 11.4 del texto refundido del estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, en el redactado dado por el Real Decreto Ley 32/2021 y demás legislación vigente.

La retribución de la persona contratada para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios no podrá ser inferior al 75 por 100 durante el periodo de vigencia del contrato respecto del salario fijado en el presente convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Esta retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la

formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

Contrato de formación en alternancia: Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el Real Decreto Ley 32/2021.

Se podrá celebrar con aquellas personas trabajadoras en las que se den las condiciones previstas en dicho artículo, con las siguientes precisiones:

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

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

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

– La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.m) del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el Real Decreto Ley 32/2021 será del 60?% en el primer año y del 75?% en el segundo año, respecto de la fijada en el convenio colectivo para el Grupo Profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

– No podrá fijarse periodo de prueba para estos contratos.

3. Contrato de duración determinada: Se estará a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la versión dada por el Real Decreto Ley 32/2021 con las siguientes particularidades:

– Contrato por circunstancias de la producción:

a. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el Real Decreto Ley 32/2021.

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

c. La duración máxima de estos contratos será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una

única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

d. Igualmente las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este convenio podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión dada por el Real Decreto Ley 32/2021.

– Contrato de sustitución: se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores en su versión dada por el Real Decreto Ley 32/2021, con las siguientes particularidades:

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

b. Podrá utilizarse esta modalidad contractual para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo. Expresamente se prevé la posibilidad de celebración de contratos de sustitución para completar la jornada reducida de conformidad con lo expuesto en los artículos 40 y 40 bis de este convenio colectivo.

4. Contrato a tiempo parcial:

A) En el contrato se especificará el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

De conformidad con el artículo 12.4 d) del ET, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40?% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para la persona trabajadora deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Cuando las horas complementarias realizadas superen el 15?% de las horas ordinarias contratadas podrá dar lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

– Se tendrá derecho a consolidar el 30?% del número de horas complementarias realizadas durante un período de tres años consecutivos siempre que excedan del 15?% de las horas ordinarias contratadas durante cada uno de dichos años.

– El período en el que quede sin efecto el pacto de horas complementarias por aplicación de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral no será tenido en cuenta a estos efectos.

– Para que se produzca la consolidación será necesario que la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente siguientes al período de tres años de que se trate. A estos efectos el empresario deberá entregar a la persona trabajadora que haya hecho valer su derecho a la

consolidación de las horas complementarias una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación.

– La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.º si bien la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las horas complementarias consolidadas aunque no se asignen por el empresario.

– En orden a futuras consolidaciones, las horas complementarias ya consolidadas se adicionarán a las contratadas de manera que las horas complementarias susceptibles de futura consolidación serán las que excedan de la suma del 15?% de la jornada contratada y las ya consolidadas, siempre en el número en que se repitan durante tres años consecutivos.

La persona trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la ley de conciliación de la vida familiar y laboral. Igualmente, y preavisando con quince días de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles.

Las personas trabajadoras contratadas con contrato indefinido que realicen una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual podrán realizar un máximo de un 30?% de horas complementarias voluntarias. Estas horas no computarán a la hora de calcular el porcentaje al que se ha hecho referencia en tercer párrafo de este artículo ni a la posible consolidación de las horas complementarias.

B) En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado. En todo caso el período de prueba se entenderá superado transcurridos seis meses naturales de prestación de servicios.

C) En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo. A tal efecto las personas trabajadoras notificarán en el momento de la contratación o ulteriormente su deseo de convertir su contrato en otro a tiempo completo en la primera vacante que se produzca. La dirección del centro comunicará a la persona trabajadora, al momento de la terminación del contrato, las vacantes de su grupo profesional.

5. Contratos perfeccionados por empresas que tengan la consideración de centros especiales de empleo siempre y cuando el convenio colectivo de aplicación sea el de Cadenas de Tiendas de Conveniencia: Con relación a la formalización de contratos de trabajo (contrato temporal de personas con discapacidad recogidos en los programas del SEPE) que realicen las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio y que a su vez sean Centros Especiales de Empleo, se estará a lo dispuesto con relación a su regulación y duración, en la normativa específica de aplicación.

Artículo 16 bis. Observatorio Sectorial.

Las partes acuerdan la constitución de un Observatorio Sectorial, paritario por ambas partes, sindical y

empresarial, que seguirá la evolución de las nuevas formas de contratación legalmente establecidas en el Sector de Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

En el marco de este Observatorio se establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras contratadas bajo la fórmula del contrato de duración determinada a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Artículo 16 ter. Contrato Fijo Discontinuo.

Se estará a lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el Real Decreto Ley 32/2021.

De conformidad con lo establecido en dicho precepto legal:

– Los criterios objetivos y formales del llamamiento se fijarán, en todo caso, a nivel de empresa.

– Dadas las peculiaridades de la actividad del sector (actividad comercial que se presta a través de distintas fórmulas bajo los parámetros de las Tiendas de Conveniencia en centros de trabajo propios pero que pueden estar instalados en determinados entornos como Hospitales, Estaciones, Aeropuertos, etc.), se podrán formalizar, al amparo de lo dispuesto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores en su versión dada por el Real Decreto Ley 32/2021, contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

CAPÍTULO V Salarios y estructura retributiva

Sección primera

Artículo 17. Estructura salarial.

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

Salario base: Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, plus de permanencia, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe la persona trabajadora por razón de las

características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable. Estos complementos salariales se podrán establecer con el carácter que establezcan las empresas o que en su caso se pacten, y se devengarán de igual forma, entendiéndose salvo pacto en contrario, que se percibirán exclusivamente en los periodos en los que se devenguen.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

Sección segunda

Artículo 18. Retribuciones.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos.

Artículo 19. Salario Base de grupo.

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que por todos los conceptos deban percibir las personas trabajadoras afectadas por este convenio en función, tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los grupos profesionales.

De conformidad con lo anterior, para el año 2024 y a partir del día 1 de enero de 2024, se establecen unos salarios base hora de grupo para las personas trabajadoras a tiempo parcial, que incluye el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones de:

Grupo profesional I: 9,03 euros/brutos hora.

Grupo profesional II: 9,20 euros/brutos hora.

Grupo profesional III: 9,55 euros/brutos hora.

Grupo profesional IV: 9,68 euros/brutos hora.

Del pago del salario base hora se podrá desglosar la parte de vacaciones para su abono en el momento del disfrute de estas.

Durante el ejercicio 2024, y con fecha de efectos del 1 de enero, el salario base de grupo para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo (a prorrata temporis de la contratación a tiempo completo anual)

será el siguiente:

Grupo profesional I: 16.178,40 euros.

Grupo profesional II: 16.483,99 euros.

Grupo profesional III: 17.107,40 euros.

Grupo profesional IV: 17.342,35 euros.

El incremento experimentado por los salarios base de grupo hora y por el salario base de grupo anual es el resultado de haber aplicado un incremento de un 7?% sobre las tablas definitivas del 31 de diciembre del 2023 aprobadas por la Comisión Mixta en julio de 2023 que son las siguientes:

Tablas salario base + complemento alcance año 2023

Grupos profesionales	SB + Cpto. Alcance – Euros
Grupo I.	15.120,00
Grupo II.	15.405,60
Grupo III.	15.988,22
Grupo IV.	16.207,80

Tablas salario base año 2024

Grupos profesionales	Salario Base Anual – Euros
Grupo I	16.178,40
Grupo II.	16.483,99
Grupo III.	17.107,40
Grupo IV.	17.342,35

Este incremento del 7?% se abonará, consecuentemente, también sobre los conceptos que se abonan a porcentaje sobre el Salario Base de Grupo: horas extraordinarias y trabajo nocturno. Igualmente se aplicará al Complemento Personal de Salario Base.

Durante los dos primeros años de prestación de servicios, el salario de la persona trabajadora en formación será equivalente al 75?% del salario base del grupo II, respetando en todo caso el salario mínimo interprofesional que se establezca para cada año.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio se abonarán conforme a la costumbre establecida en cada empresa o, alternativamente, en quince pagas.

No obstante lo anterior, las empresas, previo acuerdo con el comité, podrán prorratear las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 21. Trabajo nocturno.

El trabajo nocturno será retribuido con el valor del salario base hora de grupo incrementado en el 25?%, salvo que el salario en el contrato individual se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Dietas y gastos de viaje.

La persona trabajadora que por motivos del servicio tenga que realizar viajes o desplazamientos a provincias distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, tendrá derecho a percibir una dieta de 26 euros ó una media dieta de 12 euros.

Dicha dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por la persona trabajadora desplazada que no sean los derivados de alojamiento y traslado.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dietas o gastos.

Artículo 23. Liquidación y pago. Recibo de salarios.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la administración laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales percibidos por la persona trabajadora -regulados en el presente convenio y aquellos otros establecidos entre empresa y persona trabajadora-, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al vencido.

Artículo 24. Anticipos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a anticipos por importe máximo del cien por cien del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción. Dichos anticipos se deberán solicitar atendiendo al procedimiento interno de la empresa.

Las empresas deberán tener un modelo de recibo de anticipo, donde se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes al que corresponda, la persona trabajadora solicitante y la persona que lo autoriza, constando la firma de ambos. La persona trabajadora deberá recibir copia del mismo.

Artículo 25. Incentivos y complementos.

La definición y aplicación para las personas trabajadoras de incentivos u otros sistemas ligados a la productividad, ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones, primas o incentivos, objetivos o evaluación del desempeño o de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario del grupo en el que cada persona trabajadora estuviera encuadrada.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que desearan establecer bonus variables o pagos en función de los resultados económicos o del incremento de la venta neta realizada en el ejercicio o de otras variables similares, los abonarán, en su caso, al proceder al cierre de las cuentas, en el bien entendido de que no tendrán carácter consolidable ni servirán de referencia para devengos o abonos de años posteriores.

CAPÍTULO VI Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 26. Jornada.

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en 1.792 horas durante la vigencia del convenio si bien se respetarán las jornadas anuales más beneficiosas existentes en cada empresa antes de la entrada en vigor del presente convenio. El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del estatuto de los trabajadores.

2. Distribución: Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse, respetando los descansos legalmente establecidos, a lo largo de todos los días del año.

Sin perjuicio de lo anterior, la distribución diaria de la jornada anual pactada se realizará por persona trabajadora de forma que las jornadas trabajadas no excedan de 224 días de trabajo efectivo al año, dentro del año natural.

Cuatrimestralmente se planificarán, en cada centro o unidad comercial autónoma, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida y serán expuestos en los distintos tablones de anuncios (físicos o virtuales) o serán adjudicados individualmente a cada persona trabajadora con una antelación mínima de siete días, de manera que pueda conocer y controlar la jornada realizada. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente.

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 10?% de la jornada prevista legalmente. Sin perjuicio de los descansos legalmente establecidos, para proceder a la aplicación de la distribución la empresa

deberá preavisar a la persona trabajadora con siete días del día y la hora de su realización.

Las modificaciones que se realicen en la jornada serán comunicadas al comité intercentros con el mismo sistema que se venga utilizando en cada empresa.

La jornada diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas, ni dividirse en más de dos períodos.

Los cambios en la jornada planificada por causas organizativas imprevisibles (por ausencias no previstas de otras personas trabajadoras o retrasos o adelantos en los suministros) serán de obligatoria ejecución. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca la existencia del imprevisto, dándose cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras.

El desarrollo efectivo de la jornada individual planificada es independiente de cualquier variación que se pudiese producir en el horario comercial, ya sea por decisión de la empresa o de las administraciones competentes.

Igualmente, tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir, fuera del horario normal, la realización de dos balances o inventarios, para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Están excluidos de la obligación de realizar los balances el personal en guarda legal, fuera de su jornada laboral, y las trabajadoras embarazadas.

3. Descanso semanal: La acumulación del tiempo de descanso a que hace referencia el artículo 6.º del Real Decreto 1561/1995 será planificada de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute semanalmente en dos días consecutivos. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos.

La anterior planificación del descanso, para las personas trabajadoras con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana, se realizará en cada empresa de forma que coincida con un sábado y domingo continuados al menos una vez al mes.

4. Trabajo durante los 14 festivos oficiales:

Las personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva los catorce festivos del año y que no estuviesen expresamente contratados para tal trabajo, disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos, salvo acuerdo entre persona trabajadora y empresa para su compensación de forma distinta.

Dicha regla general de descanso se corresponde con la compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a tres semanas, pudiéndose compensar de las siguientes maneras:

– Acumulados a las vacaciones anuales.

– Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto.

Los festivos coincidentes con día de descanso o vacaciones se considerarán a estos efectos como de servicios prestados, y serán debidamente compensados.

Lo recogido en el presente apartado será de aplicación mínima, salvo que exista en la empresa/grupo de empresas, un acuerdo con la representación legal de los trabajadores distinto -por superior- de compensación de trabajo en festivos.

Artículo 26 bis. Registro obligatorio de la jornada.

1. 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, la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

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

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

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa (RLPT), se organizará y documentará este registro de jornada.

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

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

En cada empresa podrán pactarse entre la Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras otras formas distintas de compensación económica y/o de descanso a las aquí reguladas.

Artículo 28. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente (antes del primero de noviembre anterior), en un máximo de dos períodos. La dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

Las llamadas vacaciones de verano habrán de disfrutarse en los meses de junio a septiembre, debiendo

conocerse los turnos anuales con una antelación no inferior a dos meses a la fecha de su inicio.

En aquellos centros de trabajo que cuenten con una plantilla entre seis y nueve personas trabajadoras el disfrute de las vacaciones de verano podrá organizarse entre los meses de mayo a octubre.

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 lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

Anualmente la dirección y el comité intercentros establecerán los turnos de vacaciones.

Artículo 28 bis. La desconexión digital.

Según el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en conexión con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo previsto en este artículo.

La empresa, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculada al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

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.

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

La exigencia de respuesta a correos electrónicos fuera del horario de trabajo podrá ser considerada falta laboral muy grave.

CAPÍTULO VII Riesgos laborales

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

Obligaciones de las empresas: Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

– Evitar los riesgos.

– Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

– Combatir los riesgos en su origen.

– Tener en cuenta la evolución de la técnica.

– La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales, ergonómicos y psicosociales en el trabajo.

– Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

– Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Las evaluaciones de riesgos que realicen las direcciones de las empresas serán puestas a disposición del delegado de prevención, que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Reconocimientos médicos: Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Las empresas afectadas por el presente convenio, directamente o a través de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, realizarán a las personas trabajadoras que lo deseen (con independencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual. Durante la vigencia del convenio un reconocimiento médico incluirá, en su caso, una revisión ginecológica y los trabajadores varones mayores de cuarenta años tendrán derecho a un reconocimiento de tipo urológico.

Obligaciones de las personas trabajadoras: Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 30. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:

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

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

– A la persona trabajadora se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

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

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

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

– Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

– Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

– Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

– Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o

actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

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

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

– Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

– Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

– Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

– Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.

– Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

– Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo: Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación: En el término de un año desde la publicación del presente convenio a nivel de empresa se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

El procedimiento 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 una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

En el caso de que, transcurrido el año, no quedara establecido el procedimiento, y hasta que se haga otro a nivel de empresa, se aplicará el procedimiento que figura en el anexo I.

Artículo 31. Incapacidad temporal.

La empresa abonará a las personas trabajadoras con derecho a prestación de la seguridad social que se encuentren en incapacidad temporal o accidente laboral y durante un período máximo de hasta doce meses los

siguientes complementos:

A) Hasta el 100 por 100 del salario base de su grupo profesional, incluido, en su caso, el complemento salario base personal, en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

B) Hasta el 100 por 100 del salario base de su grupo más el citado complemento salario base personal en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común o accidente no laboral.

C) Hasta el 90 por 100 del mismo salario base de su grupo anterior más el citado complemento salario base personal a lo largo de la segunda y tercera baja por enfermedad común o accidente no laboral dentro del año natural.

D) A partir de la cuarta baja no se complementará.

En todos los casos el citado complemento se aplicará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario base de grupo incluido, en su caso, el salario base personal desde el primer día y mientras dure la baja.

Asimismo se complementará, desde el primer día, hasta el 100 por 100 del salario base de su grupo más el salario base personal, en su caso, en las bajas por incapacidad temporal que esten motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer.

Las personas trabajadoras que únicamente hayan tenido un proceso de IT en el año natural y que dispongan de periodo de carencia para causar prestaciones económicas por tal contingencia, se les complementará hasta el cien por cien del salario base de grupo más el citado complemento salario base personal desde el primer día de la baja. A tales efectos se recalculará el complemento a cargo de la empresa en el mes de la fecha de inicio de la baja por incapacidad temporal.

Para tener derecho al percibo de cualquier tipo de complemento por situación de incapacidad temporal la seguridad social o la mutua de accidentes deberá reconocer el derecho al pago de las prestaciones económicas por dicha situación. El complemento se aplicará sobre los importes que abonen la seguridad social o la mutua de accidentes.

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

En los casos de baja por riesgo para el embarazo la suma de la complementación a cargo de la empresa y la prestación de la seguridad social, deberá garantizar el cobro del salario base de grupo.

Cuando el período de descanso fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que la legislación general otorgue tal derecho, y en los términos y plazos legalmente establecidos.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VIII Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 32.

En los derechos de las personas trabajadoras con hijos se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la legislación general de afectación y lo expresado en este capítulo.

Artículo 33.

Elección preferente de turno de trabajo. Las personas trabajadoras con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno u horario de trabajo.

La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente a la incorporación al trabajo tras la baja maternal.

El turno podrá cubrirse en cualquier centro de la provincia, así como permutas con personas trabajadoras de otros centros.

Artículo 34. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, que en todo caso se aplican de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

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

Durante el tiempo de hospitalización de familiar de primer grado o del cónyuge por causa de enfermedad o accidente grave, la persona trabajadora podrá disponer de su licencia en días completos separados. En caso de separación de los días, los laborales de los que disponga no podrán superar los que le hubieran correspondido de iniciar la licencia en condiciones normales en el día en el que se produjo la hospitalización o el accidente.

I.bis Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

II. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos, o hermanos políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

III. Permiso por asistencia a consultorio médico. Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, las personas trabajadoras que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, verán concedido, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo de la seguridad social, en el que deberá constar día y hora de la visita médica.

Iguales permisos disfrutarán las trabajadoras embarazadas para la asistencia a exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden también aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la Dirección de la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia.

En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médico físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social.

Quedan exceptuadas del cumplimiento del contenido de este artículo las empresas que mantengan una nómina inferior a tres personas trabajadoras en cada centro de trabajo, en cuyo caso se remitirán a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 35. Otras licencias retribuidas.

Sin perjuicio de las señaladas en los artículos anteriores, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario de grupo más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o relación de hecho. En esta última situación la persona trabajadora deberá acreditar la misma por medio de certificado del registro público correspondiente de la comunidad autónoma.

En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

B) Un día laborable (de la persona trabajadora) al año por traslado del domicilio habitual, previo aviso de quince días. Realizada la mudanza la persona trabajadora deberá justificar el traslado.

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

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

E) Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

F) Tramitación de permisos para la adopción y el acogimiento con el límite de dos días laborables (de la persona trabajadora).

Como regla general en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados, la persona trabajadora deberá justificar debidamente ante la empresa su inclusión en alguna de estas licencias.

Artículo 36. Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras que lleven al servicio de la empresa más de tres años, podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración de entre un mes como mínimo y tres como máximo.

Las empresas, en el plazo de quince días, resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, previa justificación y solicitud por escrito, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo y organización del centro de trabajo o se encontrara disfrutando de este derecho simultáneamente otra persona trabajadora del mismo centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 37. Suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor.

I. Nacimiento: Las personas trabajadoras en períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento podrán unir dicho período de suspensión a las vacaciones.

Las trabajadoras gestantes podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por nacimiento, un permiso no retribuido con derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo no inferior a quince días y no superior a un mes, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de cotizar por la persona trabajadora a la seguridad social.

En el caso de que las madres biológicas deseasen ejercer este derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la baja por nacimiento, podrán hacerlo con idéntico preaviso al señalado en el párrafo anterior, las empresas vendrán únicamente obligadas a mantener la cotización de éstas durante un periodo máximo de un mes que coincidirá, necesariamente, con el inmediatamente anterior al momento de inicio de la baja por maternidad.

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

La suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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

II. Suspensión del contrato por adopción o acogimiento:

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.

III. Nacimientos prematuros:

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

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

Artículo 38. Trabajos de la mujer embarazada.

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

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

Artículo 39. Cuidado del lactante.

Las personas trabajadoras por cuidado de lactante menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho contemplado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

Previo aviso no inferior a quince días, los/as trabajadores/as podrán acumular al periodo de baja por permiso de nacimiento un máximo de catorce días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

En el caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en función del número de descendientes nacidos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 40. Guarda legal y adaptación de jornadas.

Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por enfermedades oncológicas u otra enfermedad grave. Derecho a reducción de jornada y/o adaptación del horario en los casos de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo.

I. Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con las disminuciones proporcionales del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe

actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada persona trabajadora aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, horarios o turnos rotativos en los que la persona trabajadora tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora.

En los supuestos en que varias personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre persona trabajadora y empresa el horario de trabajo efectivo de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad de compatibilizar los horarios entre diferentes personas trabajadores tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción por estas causas.

Cuando se deniegue el momento elegido por esta última causa deberá ponerse en conocimiento del solicitante el nombre o nombres de las personas trabajadoras afectadas.

II. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por enfermedades oncológicas u otra enfermedad grave.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por enfermedades oncológicas (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

III. Derecho a reducción de jornada y/o adaptación del horario en los casos de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la

reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT), o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 40 bis. Jornadas concertadas.

Las personas trabajadoras con hijos/as con edades comprendidas entre los 12 y 14 años podrán concertar de mutuo acuerdo con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal.

Artículo 41. Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

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

Artículo 42. Excedencia por cuidado de menor y/o familiar.

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en dicha situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. En los casos de familia numerosa, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El derecho a la excedencia se hace extensible a los casos de cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. En estos casos, la reserva de puesto de trabajo lo será por un año.

La persona trabajadora con hijos menores de 14 años a quien le falleciera el cónyuge tendrá derecho a dos meses de excedencia con reserva de puesto.

Artículo 43. Descuento en compras.

Las empresas reconocerán a las personas trabajadoras el derecho de los mismos a acceder a las mejores condiciones de compra que tengan establecidas o puedan establecer las empresas.

CAPÍTULO IX Condiciones Sociales

Artículo 44. Seguro de vida.

Las empresas formalizarán un seguro colectivo que cubra un mínimo de 18.000 euros en los casos de muerte natural, fallecimiento por accidente, sea o no considerado de trabajo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las empresas entregarán copia o certificado del seguro colectivo suscrito a cada persona trabajadora.

La persona trabajadora podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 45. Prendas de trabajo.

A las personas trabajadoras que proceda (almacenes, trastienda, etc.), comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, con el mínimo de dos, 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.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de uniformidad, le facilitará las prendas adecuadas que no serán obligatorias mientras no sean suministradas. Las empresas podrán sustituir la entrega de las prendas por el pago de las mismas; en ningún caso la persona trabajadora financiará la compra.

Las direcciones de las empresas y las respectivas Representaciones Legales de los Trabajadores definirán el régimen y tipo de prendas a entregar a las personas trabajadoras a la vista de las exigencias legales señaladas en la ley de prevención de riesgos laborales entre los diferentes colectivos existentes.

Artículo 46. Formación en el trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando así este instaurado en la empresa.

Las personas trabajadoras tienen derecho a asistir a cursos de formación o reciclaje.

Las empresas y centrales sindicales firmantes del presente texto suscriben en todos sus términos el IV acuerdo nacional de formación continua en los ámbitos funcional y territorial el referido convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, 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.

CAPÍTULO X Faltas y sanciones

Artículo 47. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

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

Están expresamente excluidas las multas de haber.

a) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo a partir de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

7. Pequeños descuidos o la no observancia de las medidas de protección del medio ambiente a la hora de proceder a la eliminación de los residuos, restos o basuras, etc.

8. La inobservancia por las personas trabajadoras no nacionales de la obligación de tramitar en plazo la renovación u obtención de su documentación en regla.

9. La utilización de teléfonos móviles durante el desempeño del trabajo. Si con esta conducta se estuviesen contraviniendo normativas de prevención de riesgos laborales la misma podrá ser tipificada como falta grave o muy grave en su caso.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, a partir de 30 minutos en el período de un mes.

2. La falta al trabajo o ausentarse del puesto de trabajo durante un día en el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerará como falta muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.

4. El incumplimiento de la obligación de comunicar con carácter previo a la dirección de la empresa por parte de la persona trabajadora su situación de ausencia por motivo justificado.

5. La reiteración en el descuido (incluso las diferencias de caja cuando sean individualmente imputables), error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

6. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa, incluso la uniformidad.

8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.

9. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

10. La falta de aseo y limpieza (higiene personal, ropa, maquillaje exagerado) de tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos, al proceso comercial o a la imagen de la empresa, o cuando produzca fundada queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

11. Comer durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. La modificación de horarios con otros compañeros sin la previa conformidad de la dirección.

13. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.

14. El incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad, incluso el no uso de las prendas y elementos de protección.

15. Cuando la persona trabajadora se halle de baja por IT, no comunicar, mediante el oportuno certificado del médico de la seguridad social, el desplazamiento a otro lugar geográfico distinto al domicilio que conste en la empresa, con carácter previo a la realización del mismo.

16. El uso indebido por primera vez de la tarjeta de descuento en compra.

17. El cobro de mercancía a uno mismo o a familiares.

18. La inobservancia de las leyes y demás normativa de aplicación en la empresa, especialmente en materia de medidas sanitarias (prohibición de fumar), cuando hayan sido debidamente anunciadas por la dirección.

19. La inobservancia por las personas trabajadoras no nacionales de la obligación de tramitar en plazo la renovación u obtención de su documentación en regla cuando le hubiera sido advertido oportunamente por la empresa.

c) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Se considerará inmerso en este tipo el prestar la tarjeta de compra a otras personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal a terceras personas.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

6. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. La revelación a terceros ajenos a la empresa de datos de reserva obligada, al igual que la suplantación de otras personas trabajadoras.

8. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y mandos de la empresa o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados o público en general.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

10. La provocación de riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Fumar durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de herramientas o materiales de la empresa.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

14. El acoso sexual, por razón de sexo o moral.

15. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados.

16. La dejación de responsabilidad por parte de los jefes y responsables.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. La ausencia injustificada de más de dos días consecutivos al trabajo.

19. El consumo de drogas de cualquier tipo, incluso su reparto a los compañeros de trabajo o clientes, durante la jornada laboral.

20. La inobservancia, incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por este convenio o por las empresas en desarrollo o 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. Se incluye expresamente dentro de esta conducta la no utilización de los Equipos de Protección Individual.

21. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o voluntad propia las

medidas de higiene o los procedimientos de seguridad del centro de trabajo, así como en la manipulación de alimentos o de otros productos que exijan especiales procedimientos de calidad.

22. En todo caso, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 48. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 49. Procedimiento sancionador y prescripción.

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

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento.

En todo caso, las faltas prescribirán a los diez, veinte y sesenta días según que su calificación sea de leve, grave ó muy grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI Derechos sindicales

Artículo 50. Horas sindicales y acumulación.

Los delegados de personal y los miembros de los comités de centro, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el caso de los Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, y para una más ágil representación del conjunto de las plantillas representadas, se podrá designar un/a Delegado/a Sindical de los previstos en el artículo 10.3 de la LOLS por empresa con independencia del número de personas trabajadoras de cada centro. De cara a la acumulación de horas prevista en el presente artículo las horas de crédito correspondientes a este Delegado LOLS serán acumulables por el Sindicato a nivel estatal, todo ello sin perjuicio de la aplicación literal de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 51. Comité intercentros.

En cada empresa afectada será elegido un comité intercentros que será designado entre los miembros de los comités de empresa y delegados de personal. El número máximo de miembros del comité será de trece.

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

El comité elegido deberá necesariamente guardar la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos globalmente al nivel de empresa.

El comité intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo.

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

De conformidad con la legislación vigente en materia de Igualdad de Género, el Comité Intercentros -de existir- asume las competencias en materia de Planes de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 5 del RD 901/2020, y de la facultad atribuida a los Sindicatos más representativos para aquellos supuestos en los que no exista este órgano.

Del mismo modo estos órganos de representación ostentarán, sin perjuicio de las facultades otorgadas legalmente a los Sindicatos, la legitimación de cara a la formalización, en su caso, de los Protocolos de Actuación para la Atención del Acoso o la Violencia contra las personas LGTBI.

En este sentido el Comité Intercentros asume por mandato convencional, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Sindicatos en la legislación vigente, todas y cada una de las competencias que en materia de afectación general a todos los centros de trabajo de las Empresas afectadas por el presente convenio que requieran de la intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, sin limitación alguna salvo aquellas que estén referidas de forma exclusiva a la representación de algún centro de trabajo en concreto, y de forma igualmente expresa, siempre y cuando las mismas afecten a más de un centro de trabajo, todas aquellas relacionadas con la negociación colectiva, trámites de consulta, derechos de información, etc.

Artículo 52. Colegios electorales.

De acuerdo con la estructura profesional acordada la distribución del personal, a efectos electorales, se llevará a cabo del siguiente modo:

Colegio electoral técnicos y administrativos.-Está integrado por las personas trabajadoras adscritas a los grupos profesionales III y IV.

Colegio electoral de especialistas y no cualificados.-Está integrado por las personas trabajadoras adscritas a los grupos profesionales I y II.

Artículo 53. Derecho a la información.

Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme la persona trabajadora, en un plazo no superior a diez días y en cada centro de trabajo, a la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Artículo 54. Comisión mixta.

Se constituirá una comisión paritaria compuesta por seis miembros de cada una de las dos partes firmantes que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

La comisión estará compuesta por seis representantes de AETCON y seis de las centrales sindicales (dos por cada uno de los tres sindicatos firmantes). Las centrales contabilizarán su voto en función de su representatividad.

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.

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, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

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 las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los

conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta de interpretación levantará la correspondiente acta.

5.º Conocer y emitir informe sobre la idoneidad de las solicitudes que se planteen por las Direcciones y por los representantes legales de las personas trabajadoras de las empresas terceras que desarrollen su trabajo en los centros de trabajo las empresas afectadas por el convenio para la aplicación del presente convenio.

6.º Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los grupos profesionales, será igualmente competente la comisión mixta para resolverlas.

Solución extrajudicial de conflictos: En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y 4.2.b, del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la ley del ET, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

En todo caso, durante la vigencia natural del presente convenio colectivo (es decir hasta el 31 de diciembre de 2024) las decisiones en el seno de la parte social de la Comisión Mixta se tomarán por unanimidad.

Artículo 55. Derecho Supletorio.

Las partes legitimadas del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Estatal como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera.

Habida cuenta de las particularidades del Sector si la Empresa tuviese que asumir el pago del Seguro contemplado en el artículo 44, el importe del mismo se reducirá al 50?%.

Disposición adicional segunda. Quebranto de moneda.

Aquellas empresas que procedan o estén aplicando a las personas trabajadoras la devolución de las cantidades resultantes de descuadres de caja abonarán a estas, a partir del 1 de enero de 2024 la cantidad de 10 euros/mes en concepto de plus de quebranto de moneda.

La revalorización de este concepto será objeto de negociación, en su caso, por el Comité Intercentros.

Aquellas empresas que procedan a aplicar a las personas trabajadoras la devolución de las cantidades resultantes de descuadres de caja mantendrán dicho abono, si fuese superior, (complemento o plus) como parte del sistema retributivo siendo el mismo revalorizable.

Aquellas empresas que no abonen el Quebranto de Moneda no podrán aplicar ningún descuento a las personas

trabajadoras por descuadres de caja ni sancionar por estos descuadres, salvo que los mismos supongan una trasgresión de la buena fe contractual.

Disposición adicional tercera. Plus de permanencia.

Con fecha de inicio del cómputo el 1 de enero de 2024 las personas trabajadoras devengarán en concepto Plus de Permanencia un importe equivalente al 1?% del Salario Base de Grupo de la persona trabajadora cada 3 años. De este modo se consolida la permanencia en el Sector y se contribuye al desarrollo del mismo. Así una persona trabajadora que estuviese en la Empresa que aplique el presente convenio colectivo sectorial estatal devengará dicho Plus de Permanencia una vez transcurridos 3 años desde el 1 de enero de 2024, y así sucesivamente cada trienio un 1?% adicional. El devengo máximo de este complemento no podrá superar el 10?% anual del Salario Base de Grupo de la persona trabajadora.

Disposición adicional cuarta. Condiciones personales.

Se respetarán con carácter estrictamente personal («ad personam») las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio colectivo y que, computadas en conjunto y anualmente, excedan de las pactadas y se encuentren expresamente reconocidas por la (s) Empresa (s) a las personas trabajadoras.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición transitoria primera.

Las cuantías salariales que percibiesen las personas trabajadoras a resultas de la Disposición transitoria primera del VII Convenio Colectivo (BOE 25 de febrero del 2022) se añadira (integrándose) dentro del Salario Base Personal o Complemento Personal del Salario Base, que no será ni absorbible ni compensable, siendo igualmente revalorizable con los incrementos pactados en el convenio.

Disposición transitoria segunda. Prima de firma.

Habida cuenta de la aplicación del incremento salarial del 7?% sobre las tablas definitivas aprobadas por la Comisión Mixta del Convenio Colectivo con fecha de efectos del 1 de enero de 2024, se establece una prima de firma de hasta 500 euros brutos para las personas trabajadoras que hubiesen prestado servicios durante el ejercicio 2023. Esta cantidad se entiende abonable para las personas trabajadoras a tiempo completo (siendo prorrateada en función del momento del alta en las Empresas) y a las personas contratadas a tiempo parcial siendo abonada en función de la jornada contratada. Como prima de firma se abonará a aquellas personas trabajadoras que hubiesen estado de alta, en el momento de firma del convenio.

Todas aquellas compañías que apliquen este convenio colectivo durante su vigencia, o que viniesen aplicando el mismo, tendrán que dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas en esta Disposición transitoria.

Disposición transitoria tercera.

Las empresas que apliquen el presente convenio colectivo tras la publicación del mismo en el BOE, junto con el siguiente recibo de salarios, deberán de actualizar las tablas y el pago de los atrasos correspondientes. En el

mismo plazo se abonará la prima de firma.

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

Aquellas empresas que se vean afectadas por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción podrán proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con las limitaciones y el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este caso y con carácter previo la Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras procederán a la apertura de un periodo de consultas, que seguirá los trámites y duración temporal previstos en el citado artículo 82.3 del TRLET.

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

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado sus diferencias, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

Disposición final tercera. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y sus personas trabajadoras actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Disposición final cuarta.

El presente convenio deroga el convenio precedente en todo lo que no esté expresamente recogido en esta norma convencional, salvo lo dispuesto en la disposición transitoria primera del primer convenio colectivo que se mantiene vigente a los solos efectos de su posible utilización por las empresas que se incorporen por primera vez al convenio colectivo.

Disposición final quinta.

Dada la entrada en vigor, el 30 de diciembre de 2021, del Real Decreto Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se ha procedido a adaptar el artículo 16 del convenio colectivo a las nuevas modalidades legales. Ello no obstante aquellos contratos celebrados con anterioridad se regirán, de conformidad con lo establecido por la Disposición final octava del Real Decreto Ley 32/2021 por la normativa prevista en el VI Convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia hasta la expiración de los plazos legales previstos en dicha disposición final.

ANEXO I.- Planes de igualdad y Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo

Planes de igualdad

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 cumplimiento a la obligatoriedad exigida por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de elaborar y aplicar un plan de igualdad a partir del 7 de marzo de 2022 para aquellas empresas con cincuenta o más personas trabajadoras, queda el alcance y contenido del presente plan de igualdad regulado según lo previsto en el nuevo Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de 2020, estando las empresas que apliquen el convenio colectivo y dentro de los parámetros legalmente aplicables, obligadas a la negociación y puesta en marcha de un Plan de Igualdad o a la adaptación del ya existente dentro, igualmente, de los parámetros legales.

En el caso de empresas de cincuenta o más 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 (RLPT) en el ámbito de toda la empresa, debiendo incluir en los términos legalmente previstos una auditoria retributiva que tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Así mismo los citados planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

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

de Oportunidades, la misma seguirá vigente.

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

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso

Así mismo las empresas dispondrán de un Protocolo de prevención contra el acoso moral aplicable en las mismas, que recoja las medidas necesarias para impedir cualquier situación que pueda afectar negativamente a los valores de respeto y protección de la profesionalidad de todas las personas trabajadoras de la Empresa.

En caso de no existencia de este Protocolo dentro de las Empresas, éstas aplicarán el que a continuación se expone:

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.

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso, que presentará, a su elección, al departamento de RRHH o ante el Servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de las personas trabajadoras (RLPT) podrán asistir en todo momento a la persona trabajadora víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un/a representante del servicio de prevención, y un/a representante del departamento de RRHH.

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 dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de las personas trabajadoras del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Las personas trabajadoras si así lo desean podrán ser asistidas, en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante de las personas trabajadoras a su elección.

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

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

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención

presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de RR.HH. al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la dirección de RR.HH. deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la comisión instructora.

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

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, u otras medidas alternativas, cuando la persona trabajadora afectada así lo solicite.

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

La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras (RLPT) 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.

ANEXO II.- Trabajadoras víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá

una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA			
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 160 - Jueves 6 de julio de 2017)			
Artículo 19. Salario de grupo.			
AÑO 2016 SALARIOS HORA DE GRUPO PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL			
Grupo profesional I euros hora	6,55		
Grupo profesional II euros hora	6,70		
Grupo profesional III euros hora	7,11		
Grupo profesional IV euros hora	7,53		

AÑO 2017, Y CON FECHA DE EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 2017, SALARIOS HORA DE GRUPO PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL			
Grupo Profesional I euros hora	6,71		
Grupo Profesional II euros hora	6,87		
Grupo Profesional III euros hora	7,29		
Grupo Profesional IV euros hora	7,72		
DURANTE EL AÑO 2017 EL SALARIO AÑO DE GRUPO PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO			
Grupo Profesional I euros/año:	12.024,32		
Grupo Profesional II euros/año:	12.311,04		
Grupo Profesional III euros/año:	13.063,68		
Grupo Profesional IV euros/año:	13.834,24		
Durante el año 2018 los Salarios Base Hora establecidos para el año 2017 se incrementarán en un	1,50%	con fecha de efectos del 1 de enero	
Durante el año 2019 los Salarios Base Hora establecidos para el año 2018 se incrementarán en un	2%	con fecha de efectos del 1 de enero de cada ejercicio	
Artículo 20. Pagas extraordinarias	15		
Artículo 21. Trabajo nocturno ... salario hora de grupo incrementado en el	25%		

Artículo 22. Dietas y gastos de viaje			
dieta de	26	euros	
media dieta de	12	euros	
Artículo 26. Jornada			
	1800	horas durante el año 2016	
Con fecha de efectos del 1 de enero de 2017	1792	horas por año	
Artículo 27. Horas extraordinarias ... incremento del	75%	sobre el valor de la hora ordinaria	
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 48 - Viernes 25 de febrero de 2022)			
Artículo 19. Salario de grupo			
a partir del día 1 de septiembre de 2021			
Grupo profesional I:	7,81	euros/brutos hora	
Grupo profesional II:	7,96	euros/brutos hora	
Grupo profesional III:	8,28	euros/brutos hora	
Grupo profesional IV:	8,86	euros/brutos hora	

Durante los dos primeros años ... persona trabajadora en formación	75%	del salario del grupo II, respetando en todo caso el salario mínimo interprofesional que se establezca para cada año	
efectos del 1 de enero de 2022			
Grupo Profesional I:	7,96	euros/brutos hora	
Grupo Profesional II:	8,12	euros/brutos hora	
Grupo Profesional III:	8,45	euros/brutos hora	
Grupo Profesional IV:	9,04	euros/brutos hora	
Durante los dos primeros años ... persona trabajadora en formación	75%	del salario del grupo II, respetando en todo caso el salario mínimo interprofesional que se establezca para cada año	
personas trabajadoras a tiempo completo ... desde el 1 de septiembre de 2021			
Grupo Profesional I:	14.000,00	euros/brutos año	
Grupo Profesional II:	14.280,00	euros/brutos año	
Grupo Profesional III:	14.851,20	euros/brutos año	
Grupo Profesional IV:	15.890,78	euros/brutos año	
Durante el año 2022 ... personas trabajadoras a tiempo completo			
Grupo Profesional I:	14.280,00	euros/brutos año	
Grupo Profesional II:	14.565,60	euros/brutos año	
Grupo Profesional III:	15.148,22	euros/brutos año	
Grupo Profesional IV:	16.207,80	euros/brutos año	
Artículo 20. Pagas extraordinarias	3		

Artículo 21. Trabajo nocturno ... valor del salario hora de grupo incrementado en el	25%		
Artículo 22. Dietas y gastos de viaje			
dieta de	26	euros	
media dieta de	12	euros	
Artículo 26. Jornada	1792	horas	
Artículo 27. Horas extraordinarias ... incremento del	75%	sobre el valor de la hora ordinaria	
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA			
Tablas Salariales años 2020 y 2021 (hasta el 1 de septiembre de 2021)			
Las Tablas Salariales de los años 2020 y 2021 -hasta el 1 de septiembre de 2021- serán las contempladas en el VI Convenio Colectivo de Cadenas de Tiendas de Conveniencia			
En cualquier caso las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras deberán de ser como mínimo las garantizadas por los RD 231/2020 (ejercicio 2020) y RD 817/2021 (ejercicio 2021)			

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 184 - Jueves 3 de agosto de 2023)			
código de convenio n.º	99012695012000		
... con efectos de 1 de enero de 2023 ...			
TABLA SALARIAL DE REFERENCIA (SALARIO BASE + COMPLEMENTO(S) DE ALCANCE) (SUBIDA SMI 15.120 □ + DIF/GAP EN GP)			
Grupos profesionales	Salario anual (salario base + CPMTO)	Salario base (mes + CPMTO)	Salario hora (salario base hora + CPMTO)
Grupo I.	15.120,00	1.008,00	8,44
Grupo II.	15.405,60	1.027,04	8,60
Grupo III.	15.988,22	1.065,88	8,92
Grupo IV.	16.207,80	1.080,52	9,04
\\\\\			
CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024)			
código	99012695012000		

Artículo 19. Salario Base de grupo			
para el año 2024 y a partir del día 1 de enero de 2024			
salarios base hora de grupo para las personas trabajadoras a tiempo parcial, que incluye el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones de:			
Grupo profesional I:	9,03	euros/brutos hora	
Grupo profesional II:	9,20	euros/brutos hora	
Grupo profesional III:	9,55	euros/brutos hora	
Grupo profesional IV:	9,68	euros/brutos hora	
el salario base de grupo para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo (a prorrata temporis de la contratación a tiempo completo anual) será el siguiente:			
Grupo profesional I:	16.178,40	euros	
Grupo profesional II:	16.483,99	euros	
Grupo profesional III:	17.107,40	euros	
Grupo profesional IV:	17.342,35	euros	
Durante los dos primeros años de prestación de servicios			
el salario de la persona trabajadora en formación			
será equivalente al	75%	del salario base del grupo II	
Artículo 20. Pagas extraordinarias	3		
Artículo 21. Trabajo nocturno			

valor del salario base hora de grupo incrementado en	25%		
Artículo 22. Dietas y gastos de viaje			
dieta de	26	euros	
media dieta de	12	euros	
Artículo 26. Jornada	1792	horas durante la vigencia del convenio	
Artículo 27. Horas extraordinarias			
incremento del	75%	sobre el valor de la hora ordinaria	
Disposición adicional segunda. Quebranto de moneda			
a partir del 1 de enero de 2024	10	euros/mes	
Disposición adicional tercera. Plus de permanencia			
Con fecha de inicio del cómputo el 1 de enero de 2024			
Plus de Permanencia	1%	del Salario Base de Grupo	
Disposición transitoria segunda. Prima de firma			

prima de firma de hasta	500	euros brutos para las personas trabajadoras que hubiesen prestado servicios durante el ejercicio 2023	