

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**20699** *Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo «JD-Sprinter» (código de convenio n.º 90014663012006), integrado por las empresas: Iberian Retail Sports Group, SL.; JD Spain Sports Fashion 2010, SL.; JD Canary Islands, SL y Sprinter Megacentros del Deporte, SLU., que fue suscrito con fecha 22 de julio de 2021, de una parte por los designados por la dirección de dicho grupo de empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y FETICO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 2 de diciembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

### CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS JD-SPRINTER

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Disposición preliminar.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, con la única finalidad de evitar una escritura demasiado compleja, ocasionalmente se ha recurrido al género masculino para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo y se concierta entre la dirección del grupo «JD-Sprinter», integrado en la actualidad por las empresas: Iberian Retail Sports Group, S.L.; JD Spain Sports Fashion 2010, S.L., JD Canary Islands, S.L. y Sprinter Megacentros del Deporte, S.L.U.;

y esto independientemente de la forma jurídica que adquieran en el futuro, y la representación de los trabajadores de las mismas, compuesta por las representaciones sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical Independiente FETICO, que integran la totalidad de los miembros de los comités y delegados de personal del referido grupo empresarial.

En todo caso, en lo sucesivo la referencia hecha a «la empresa» se entenderá efectuada al conjunto de empresas que integran el grupo «JD- Sprinter».

## Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este convenio a todos los trabajadores pertenecientes al grupo «JD-Sprinter», que presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo que este grupo empresarial tenga abiertos o se establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español durante la vigencia del mismo.

Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021. Ello no obstante, si su publicación en el «boletín oficial del Estado» fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

## Artículo 4. *Duración y denuncia.*

La duración de este convenio se establece por un período de dos años, es decir, mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

La parte receptora de la denuncia sólo podrá oponerse a la renegociación del convenio colectivo si pretendiera la aplicación de un convenio colectivo sectorial del mismo ámbito territorial que el aquí concertado.

Finalizada la vigencia, y hasta tanto no sea sustituido por otro convenio, se prorrogará por períodos anuales el contenido normativo del mismo.

## Artículo 5. *Igualdad y no discriminación.*

A los efectos de dar cumplimiento adecuado a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y sin perjuicio de los Planes de Igualdad vigentes al día de la fecha, se establecerá un Plan de Igualdad conjunto que integre a todas las empresas que forman parte del Grupo JD-Sprinter.

## Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (ET).

**Artículo 7. Concurrencia.**

Es firme decisión y voluntad de los sindicatos firmantes como compromiso institucional, que se aplique el presente convenio en lugar de cualquier otro por ser éste de mejor condición para los trabajadores en su cómputo global, donde acaso pudiera existir algún convenio colectivo de ámbito provincial o autonómico cuya vigencia inicial fuera anterior a la fecha de entrada en vigor del presente y concurriese con este. Por lo anterior, expresamente se acuerda aplicar preferentemente el presente convenio colectivo en todos aquellos territorios en los que se localicen centros de trabajo pertenecientes al grupo de empresas. No obstante lo anterior y en cualquier caso, antes de proceder a su no aplicación, se someterá a resolución expresa de la comisión paritaria cualquier divergencia o situación de posible no aplicación del mismo por concurrencia, convirtiéndolo en requisito previo y necesario para cualquier proceso o impugnación, sin la cual el procedimiento judicial que se hubiese incoado, quedaría afectado de defecto procesal por inexistencia de sometimiento previo a la resolución que dicte la comisión paritaria.

**Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.**

El presente convenio sustituye, en todos sus extremos, los aplicables y aplicados con anterioridad a su firma.

Todas las condiciones contenidas en este convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos o cláusulas que, en su conjunto, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas a título individual o «ad personam» y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a la empresa (en cuyo caso, la empresa podrá contratar a nuevo personal de acuerdo con lo establecido en el presente convenio).

**Artículo 9. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo tienen el carácter de mínimas y, por tanto, no serán compensadas ni absorbidas con el incremento salarial que se pacte para cada año.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo y nuevas tecnologías****Artículo 10. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de las empresas y las condiciones generales de prestación del trabajo son facultades de la dirección del grupo JD-Sprinter.

Dichas facultades tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada vigencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

**Artículo 11. Trabajo a distancia.****a) Régimen General.**

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el

artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El teletrabajo es voluntario tanto para los trabajadores como para la Empresa y solo para el desempeño de aquellas funciones que permitan llevar a cabo su actividad de forma no presencial. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo» cuando la prestación en este régimen supere el treinta por ciento de la jornada ordinaria. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo será reversible por voluntad de la empresa o del trabajador, salvo en aquellos supuestos en los que el contrato de trabajo se haya formalizado para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo de forma exclusiva. La reversibilidad podrá producirse a instancia de ambas partes, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique la vuelta inmediata al trabajo presencial.

b) Dotación de medios y compensación de gastos.

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

El uso de dichos medios, equipos y herramientas de trabajo queda exclusivamente vinculado a la prestación de servicios y por tanto, no está autorizado su utilización con fines o en actividades particulares.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo utilizará para la prestación de sus servicios, todos los equipos o medios materiales puestos a su disposición.

c) Derechos de información y participación.

– Se identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.

– Semestralmente se entregará a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo».

– La RLT recibirá la información relativa sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas que presten sus servicios en régimen de teletrabajo.

d) Seguridad y salud laboral.

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

e) Derechos colectivos y sindicales:

– La persona que preste servicios en régimen de teletrabajo tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A tal efecto, salvo acuerdo expreso en contrario, las personas en régimen de teletrabajo estarán adscritas al mismo centro de trabajo en el que desarrolle la prestación de servicios de forma presencial.

– Se garantizará que aquellos trabajadores que presten servicios en régimen de teletrabajo, pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Asimismo, se garantizará la participación y el derecho de voto, en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación.

A los efectos de que, durante la jornada de trabajo, la Empresa pueda llevar a cabo el control de la actividad y la ubicación de los trabajadores que presten servicios en régimen de teletrabajo o con actividades itinerantes, los equipos telemáticos que sean

proporcionados para la prestación laboral, incorporaran las correspondientes herramientas que permitan la geolocalización para el control de registro de jornada y los descansos reglamentarios.

#### Artículo 12. *Desconexión digital.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios en régimen de teletrabajo, adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores que por la naturaleza de la prestación de sus servicios permanezcan a disposición de la empresa.

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

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas disciplinarias.

El presente derecho a la desconexión digital se llevará acabo salvo que concurren circunstancias excepcionales o causas de fuerza mayor.

#### Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

La dirección de la empresa podrá acordar el cambio de centro de trabajo de los trabajadores pertenecientes a los grupos I y II de un centro a otro, siempre que dicho traslado no implique cambio de residencia y concorra alguna de las circunstancias que a continuación se detallan:

a) Que la distancia máxima entre el centro de trabajo de origen y el nuevo centro de trabajo de destino no exceda de 25 km por trayecto.

b) Que sea precisa la reubicación del personal adscrito de un centro de trabajo a otro para contribuir a mejorar la situación económica del centro y su correcto funcionamiento de conformidad con las exigencias de la demanda en el mercado.

Respecto de los trabajadores pertenecientes al resto de los grupos profesionales, podrá efectuarse el cambio de centro de trabajo siempre que el mismo no exceda del ámbito provincial en el que el trabajador tenga su domicilio.

En ambos casos, el incremento de los gastos de transporte en que incurran los trabajadores con motivo del cambio de centro será compensado por la empresa a partir de la distancia fijada en el apartado a) anterior.

En materia de traslado de lugar de la prestación del trabajo que implique cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de un año, durante el cual 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.

Se exceptúa de los anteriores supuestos, el cambio de ubicación a distinta localidad, de los Servicios Centrales de la empresa y de sus almacenes logísticos, siempre que la distancia máxima entre el centro de trabajo de origen, domicilio habitual del trabajador o centro para el que inicialmente fue contratado y el centro de trabajo de destino no exceda de 25 km por trayecto, sin que en consecuencia proceda compensación alguna por gastos de transporte.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

##### Artículo 14. *Clasificación profesional.*

###### 1. Aspectos básicos de clasificación:

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La clasificación profesional se realiza en Grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un Grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un Grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo sino que su clasificación estará determinada por exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

###### 2. Grupos profesionales:

El personal sujeto al presente convenio colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación y, con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Grupo I (Staff/Team Member de primer año, tanto del área de retail/tiendas como del centro logístico o del área de oficinas y servicios centrales): Puestos que, en principio, requieren conocimientos profesionales generalistas, en el ámbito elemental de iniciación en su función y que se ejecutan bajo instrucciones concretas en dependencia jerárquica y funcional durante el primer año.

Integran este grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones siguiendo un método de trabajo establecido y bajo instrucciones específicas, con un grado de dependencia funcional y jerárquica, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las obvias que exige la realización de toda tarea, y son entre otros: mozo/a de almacén, operario/a de almacén, personal de ventas o retail (staff, sales assistant, perfiles de logística en tienda) y personal de oficinas con puestos administrativos, de asistentes y/o de apoyo alguna de las áreas:

a) Mozo/a y Operario/a de almacén: Personal operativo que realiza tareas de almacenamiento, recepción, carga y descarga, clasificación, ubicación, verificación y/o preparación y distribución de mercancía/pedidos.

b) Equipo de ventas de Retail, sales assistant, staff: Personal operativo que integra el equipo de ventas y de logística de las tiendas, colaborando en la realización de la

operativa diaria de tienda, ejecutando las tareas correspondientes aconsejando y orientando al cliente, gestión de caja del establecimiento, recepción, recuento y etiquetado de mercancía, ordenando el almacén y tienda para su exposición.

c) Administrativos/as, asistentes y personal de apoyo de oficina: Personal operativo que forma parte del equipo en diferentes áreas de negocio realizando tareas administrativas, soporte en a funciones ejecutivas en la gestión y administración de los recursos de la empresa.

Grupo II (Staff/Team Member a partir del segundo año tanto del área de retail/tiendas como del centro logístico o del área de oficinas y servicios centrales): El acceso a este grupo profesional se produce de forma automática transcurrido el primer año en el desempeño de las funciones descritas en el Grupo I. Los puestos requieren conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas generalistas en su ocupación y sus tareas se ejecutan bajo instrucciones concretas en dependencia jerárquica y funcional pero con cierto nivel de autonomía y su responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Integran este grupo, entre otros: Mozo/a de almacén, Operario/a de almacén, Personal del equipo de ventas en tienda/retail y Administrativos conforme a la descripción de funciones que consta en el Grupo I.

Grupo III (Técnicos/as y Supervisores/as): Se integra en este Grupo, el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización y conocimiento total (técnico y profesional) de la función desempeñada, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. Las funciones encomendadas pueden tener un carácter altamente técnico conllevando cierto nivel de autonomía, serán responsables de sus objetivos individuales y de la supervisión de operaciones de pequeños equipos coordinando las actividades de otras personas en organizaciones simples, realizando asimismo las tareas propias de su actividad y función.

Integran este grupo, entre otros: Personal administrativo y de apoyo en oficina de segundo año, personal técnico en general, personal técnico de logística, supervisores/as de tienda y supervisores/as de equipos de los diferentes departamentos de servicios centrales.

a) Personal administrativo y de apoyo en oficina: Personal operativo que forma parte del equipo en diferentes áreas de negocio realizando tareas administrativas y de gestión en el ámbito de oficina.

b) Personal técnico: Personas que disponen de la formación y conocimientos suficientes para ejercerla en las distintas áreas de la empresa en las que desempeñe sus funciones.

c) Personal técnico de logística: Personas que disponen de la formación y conocimientos necesarios en las distintas áreas del centro logístico en las que desempeñe sus funciones.

d) Supervisores/as de tienda: personal que bajo la dirección del equipo directivo de tienda coordina parte del equipo de ventas y se responsabiliza de las actividades comerciales y operacionales que se le asignen en tienda. Ejecuta asimismo parte de las tareas propias de su actividad comercial (venta, supervisión y control de caja, atención al cliente, recepción, reposición y colocación de artículos, etc.).

e) Supervisores/as del centro logístico y de oficinas: personas que tienen cierto nivel de responsabilidad en la supervisión y control de la ejecución de tareas operativas de los equipos de trabajo de reducida dimensión en el ámbito del centro logístico o de oficinas.

f) Assistant Managers: personal que forma parte del equipo directivo de tienda y que coordina el equipo de ventas y se responsabiliza de las actividades comerciales, técnicas, administrativas y operacionales de la tienda, asumiendo la máxima responsabilidad en tienda en ausencia de la figura de Store Manager.

Grupo IV (Team Leaders): Se integra en este Grupo, el personal con titulación o estudios específicos y aquellos otros con formación teórica o experiencia práctica que realizan su trabajo con un grado de conocimiento especializado, son responsables de sus propios objetivos individuales y tienen un importante grado de responsabilidad y autonomía en la supervisión de la operaciones y de los resultados de los equipos a su cargo, que suelen ser equipos de mediana dimensión para asegurar el cumplimiento de los objetivos de su ámbito de responsabilidad, garantizando el cumplimiento de objetivos y la correcta ejecución y desarrollo del trabajo asignado.

Integran este grupo, entre otros: Team Leaders en el ámbito del centro logístico y oficina y Store Managers en el ámbito de Retail/tienda.

a) Team Leaders en el centro logístico u oficinas: Personas con determinado grado de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, y que organizan y gestionan desde la parte operativa el equipo de personas a su cargo, motivando y participando en la formación continua y de nuevas incorporaciones, y que realiza seguimiento y análisis de KPIs sobre el estado de su subárea con reporte a su responsable, igualmente desempeñara parte de las tareas propias de su actividad.

b) Store Managers: Es la figura de máxima responsabilidad dentro de la tienda y que por tanto lidera, dirige, gestiona, coordina y motiva al equipo de ventas, siendo la máxima responsable de las actividades comerciales, técnicas, administrativas y operacionales de la tienda, reportando directamente a la figura de Área Manager y Regional Manager. Así mismo realiza parte de las tareas propias de su actividad (venta, supervisión, control de caja, atención al cliente, recepción, reposición y colocación de artículos).

Grupo V (Área Leaders): Se integra en este Grupo profesional, el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de experiencia, autonomía, iniciativa y responsabilidad, será expertos en una disciplina o área de actividad y realiza su trabajo con un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones, liderando áreas de conocimiento y/o departamentos e intervienen en la definición de la política de las estrategias de la empresa. Ejercen sus funciones de manera directa o mediante delegación.

Integran este grupo, Área Leaders de oficina y logística y Área Sales Managers del ámbito de tiendas.

a) Área Leaders: Personas con alto grado de responsabilidad y autonomía encargadas de elaborar el presupuesto del área a su cargo y hacerlo cumplir, gestionando el equipo de personas de su área y colaborando en el establecimiento de los objetivos del área con el fin de hacer efectivo el cumplimiento de la política y estrategia general de la empresa.

b) Área Sales Managers: Personas con alto grado de responsabilidad en el área geográfica asignada, encargadas de liderar los equipos directivos de las tiendas asignadas en su área funcional, garantizando el cumplimiento de los objetivos comerciales y las políticas estratégicas generales de la empresa.

Grupo VI (Head Of y Regional Sales Managers): Se integra en este Grupo profesional el personal altamente cualificado y experimentado con conocimiento profesional sólido de varias disciplinas y/o áreas departamentales puestos que definen las políticas vinculadas con el negocio y los objetivos estratégicos de la empresa a nivel global y que son responsables de los resultados del departamento a su cargo.

Integran este grupo Head Of como la máxima figura de cada departamento de los servicios centrales y de oficinas así como los roles de Regionales en el ámbito de las tiendas (Regional Sales Managers).

a) Head Of: Son las personas con la máxima responsabilidad en el área de negocio/departamento asignado, con plena responsabilidad en el establecimiento de los



objetivos departamentales de acuerdo a los objetivos corporativos, reportando directamente a la alta dirección y liderando la totalidad de los equipos a su cargo.

b) **Regional Managers:** Son las personas con la máxima responsabilidad en el área geográfica asignada, con plena responsabilidad en el establecimiento de los objetivos marcados, encargados de liderar y coordinar las diferentes áreas y equipos a cargo. Tienen un alto grado de responsabilidad.

La clasificación por grupos profesionales que se establece no supone la obligación de la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto conseguir una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de la descripción de los cargos correspondientes a cada grupo, tal y como figura en este artículo y por las funciones básicas más representativas sin que tal clasificación, suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en los grupos profesionales inferiores o superiores.

#### Artículo 15. *Promoción Profesional.*

Todo trabajador que desempeñe funciones y trabajos correspondientes al grupo I, durante doce meses en el periodo de referencia de los dieciocho meses anteriores, pasará automáticamente al grupo II.

La promoción interna entre el resto de grupos profesionales, dependerá de la valoración objetiva en el desempeño de sus funciones, capacidades y actitudes personales, grado o nivel de formación académica y profesional.

#### Artículo 16. *Movilidad funcional.*

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional de manera constante y no esporádica por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente convenio colectivo debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente, estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior cuando un trabajador sustituya a otro perteneciente a un grupo profesional o función superior en razón a la ausencia de este último por excedencia con reserva de puesto de trabajo, maternidad, vacaciones, o incapacidad temporal, no consolidará la nueva función o grupo por el mero transcurso del tiempo aunque este supere los máximos establecidos en el párrafo anterior, si bien tendrá derecho a percibir durante el tiempo que dure la sustitución la diferencia de retribución que corresponda.

#### Artículo 17. *Contratación.*

De conformidad con las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

a) En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET (contrato de obra o servicio determinado) se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia

dentro de las actividades normales de la empresa, además de las generales contempladas en la ley, las correspondientes a las siguientes actividades:

Campañas específicas, campañas de navidad, reyes, verano y semana santa; ferias, fiestas locales, autonómicas y nacionales; exposiciones, promociones específicas de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios; inventarios y recuentos; y otras obras y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa determinadas e identificadas así por la misma.

La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas que lo identifican, pudiendo estas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

En el caso de que el trabajador fuera contratado bajo esta modalidad para la realización de varios de los trabajos con sustantividad propia previstos en el presente artículo, podrá efectuarse tal contratación de trabajadores por el tiempo necesario para ejecutar la obra o servicio.

Para la validez como contratación temporal de esta específica modalidad, será necesaria la remisión de una copia básica del contrato al comité de empresa.

En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

b) Contrato eventual: en aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio acuerdan expresamente acogerse para esta modalidad de contratación a la duración, término y periodo de referencia previsto en el convenio colectivo sectorial de ámbito nacional que fuera susceptible de ser aplicado en la empresa.

c) Contrato a tiempo parcial: de conformidad con el artículo 12 del ET podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en los contratos formativos. El pacto de horas complementarias podrá alcanzar hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas y para que le sean exigibles al trabajador deberán solicitarse por la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas de forma voluntaria y en todo caso exigible en cuarenta y ocho horas.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones a tiempo completo. A tal efecto, la empresa publicará en el tablón de anuncios de cada centro con la oportuna antelación, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo del centro en cuestión, el trabajador que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo durante el período de publicación.

#### Artículo 18. *Aplicación Ley 14/1994.*

La empresa contratará con empresas de trabajo temporal la realización de servicios correspondientes a las actividades habituales o propias de la misma conforme al artículo 6.2 de dicha ley, modificado por Ley 29/1999, de 16 de julio, y según lo dispuesto en el artículo 15 del ET.

La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización en los días siguientes a su celebración, y facilitar copia básica del contrato de puesta a disposición.

#### Artículo 19. *Período de prueba.*

Al objeto de fomentar la contratación indefinida, podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para todos los grupos profesionales, comprometiéndose la empresa a alcanzar un volumen de contratación

indefinida del 60 % de la totalidad de la plantilla de cada empresa a 31 de diciembre de 2022. No obstante lo anterior, la duración del periodo de prueba aplicable a los contratos de trabajo de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses tendrá una duración de un mes para el Grupo Profesional I, de dos meses para el personal del grupo profesional II, y de tres meses para las personas que integran el resto de los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo.

Cuando de nuevo se contrate a un trabajador que haya permanecido anteriormente vinculado a la empresa, no será sometido a período de prueba, siempre y cuando las funciones a desempeñar en el nuevo contrato pertenezcan al mismo grupo profesional que las realizadas con anterioridad.

Los períodos de incapacidad temporal interrumpirán el periodo de prueba.

## Artículo 20. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente habrán de comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se propongan dejar su puesto de trabajo. Dicha comunicación habrá de verificarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Por su parte, la empresa se obliga a comunicar a los trabajadores, con quince días de antelación, la finalización de los contratos de trabajo cuya duración exceda de seis meses, y que se hayan suscrito conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del presente convenio. El preaviso no cumplido llevará aparejada su compensación equivalente al importe de un día de salario por cada día que falte para completar el período de preaviso.

Los ceses definitivos de los trabajadores con contrato indefinido que se produzcan en la empresa serán puestos en conocimiento de la representación de los trabajadores con indicación de la causa de los mismos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 21.2 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por tales motivos tendrá derecho a la extinción de su contrato de trabajo en los términos previstos en dicho precepto legal.

## CAPÍTULO IV

### **Jornada. Descansos. Vacaciones. Permisos. Excedencias**

#### Artículo 21. *Jornada ordinaria.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a domingo, no pudiendo exceder en cómputo anual de 1.792 horas de trabajo efectivo. El cómputo de la jornada se iniciará en el momento en el que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

No se realizarán más de diez horas ordinarias de trabajo efectivo diariamente. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

No obstante lo anterior, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que en el futuro, razones de demanda comercial o motivos de competencia lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, incluso domingos, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este convenio colectivo y los derechos individuales que se mantendrán como condición «ad personam».

La distribución de la jornada ordinaria se efectuará por la dirección de la empresa, de manera que los trabajadores, con carácter general, conozcan, al menos con treinta días de antelación, la fijación del momento de la prestación de sus servicios, pudiéndose

concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo. En base a lo anterior, la empresa podrá distribuir irregularmente la jornada del trabajo hasta un máximo del 15 por ciento de la jornada pactada con cada trabajador. En todo caso se respetarán los períodos de descanso mínimo diario y semanal. La concreción del día y hora de la prestación de servicios deberá comunicarse al trabajador afectado con al menos cinco días de antelación.

La empresa establecerá los controles necesarios para verificar con carácter mensual las diferencias horarias entre la jornada efectivamente realizada y la pactada con el trabajador, producidas como consecuencia de dicha distribución irregular de la jornada. Dichas diferencias horarias se compensarán en los tres meses inmediatamente siguientes a aquel en que se hubiera producido la diferencia.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, con un preaviso mínimo de al menos cinco días de antelación al día y hora de prestación de servicios, ya sean por ausencias de otros trabajadores o acumulación de tareas imprevistas que serán de obligado cumplimiento salvo causa expresamente justificada, en estos casos, la compensación de las horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder de los límites establecidos, se efectuará necesariamente con tiempo de descanso equivalente que se establecerá de mutuo acuerdo con la dirección.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva anual, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo procurando que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

#### Artículo 22. *Descansos.*

En las jornadas continuadas de ocho o más horas de duración, los trabajadores disfrutarán de un descanso de veinte minutos, siendo de quince minutos en las jornadas de seis horas continuadas, que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Se exceptúan de este derecho, a los trabajadores que presten servicios en áreas en las que ordinariamente se venga aplicando el régimen de flexibilidad horaria de la jornada, sin que en este caso pueda disfrutarse ni al inicio ni al final de la jornada. Asimismo, el descanso no será justificante de entrada tardía al puesto de trabajo ni de salida anticipada.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, siendo preferible que uno se disfrute el domingo siempre que las circunstancias lo permitan y sin menoscabo de la obligación del trabajador de realizar cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso semanal podrá acumularse en períodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en períodos de hasta cuatro semanas, pudiendo, en todo caso, disfrutarse separado del día completo en cualquier día de la semana previo acuerdo de las partes y siempre que las circunstancias de la actividad lo permitan.

Todos los trabajadores que presten servicios efectivos durante más de tres días laborables a la semana, tendrán derecho a disfrutar el descanso semanal durante al menos dos fines de semana «de calidad» (sábado y domingo) al año, el disfrute de estos fines de semana deberá ajustarse a las circunstancias productivas del centro de trabajo. Cuando el contrato se haya visto suspendido por cualquier causa, estos fines de semana de «calidad», se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo. Quedan exceptuados de este derecho, aquellos trabajadores expresamente contratados para prestar servicios los fines de semana.

Al objeto de posibilitar la ampliación de los fines de semana de calidad en dos adicionales a los actualmente vigentes, solo en las tiendas con apertura continuada de lunes a domingos, las partes firmantes han acordado la realización de una prueba piloto

en distintas tiendas con el fin de constatar que dicha ampliación podría hacerse efectiva sin necesidad de reforzar la plantilla en dichos fines de semana. El resultado de las referidas pruebas piloto se trasladará a la comisión mixta durante el mes de enero de 2022 con el fin de determinar si procede o no su aplicación a partir del próximo año.

#### Artículo 23. *Horas extraordinarias y complementarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria diaria, según pactado en contrato, convenio o variación correspondiente, y no podrán exceder de ochenta horas anuales. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario.

Dichas horas extraordinarias o excesos de jornada en cómputo mensual se compensarán mediante descanso en el tiempo equivalente de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada mensual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa dentro del mes siguiente a aquel en que dicho exceso de jornada se haya producido. Ambas partes procuraran que no coincidan los descansos con los períodos punta de producción o venta, acumulando horas suficientes para compensar con días completos.

En materia de horas complementarias pactadas habrá estarse a lo establecido en el artículo 15.c) del presente convenio colectivo. Respecto a las horas complementarias voluntarias, la empresa podrá ofrecer en cualquier momento, al trabajador con contrato a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 30 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a su realización no será sancionable.

#### Artículo 24. *Trabajos en días festivos.*

El trabajo en festivos se compensará por día trabajado en jornada de ocho horas, con el abono de las cantidades que a continuación se detallan: 83 euros brutos para los trabajadores de los Grupos I y II de las áreas de Retail y Logística, así como para los trabajadores del Grupo III del área de Logística y 99,50 euros brutos para los trabajadores pertenecientes al Grupo III y IV del área de Retail. Los citados importes se abonarán a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo y en proporción horaria al tiempo de trabajo efectivo. Los importes referidos anteriormente, no serán actualizados en lo sucesivo conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente convenio.

A efectos de retribución se considerarán festivos, que tienen carácter retribuido y no recuperable, desde las veintidós horas del día previo al festivo hasta las seis horas del día posterior al festivo.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de treinta y un días naturales. Aquellos trabajadores que presten sus servicios en tiendas, tendrán derecho al disfrute de quince días entre los meses de mayo a septiembre, y los restantes fuera de ese período.

No obstante lo anterior, dentro del periodo anual de vacaciones, los trabajadores podrán destinar uno de los días para asuntos personales comunicándolo a la empresa con un mes de antelación y siempre que no concurra con otras peticiones para el mismo día.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose por turnos organizados en cada centro de forma que se garantice el normal desarrollo de la actividad y la debida atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad (esto es, rebajas, Semana Santa, verano, vuelta al cole, Navidad, etcétera). En caso de no existir acuerdo dentro de cada

equipo se establece un derecho de opción en la elección del turno de vacaciones a aquellos empleados que no hubieran ejercitado dicha opción en el ejercicio inmediatamente anterior.

Las vacaciones se disfrutarán desde el primer día laborable en que no se trabaje, hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter de los mismos.

La dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate.

## Artículo 26. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo que a continuación se detalla:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales, en el caso de nacimiento de hijo para aquellos progenitores que no tuvieran carencia suficiente para generar el derecho al cobro de la prestación por nacimiento.
- c) Tres días naturales por accidente o enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario y que requiera de cuidados debidamente acreditados por prescripción facultativa o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidas las parejas de hecho debidamente acreditadas.  
Para el supuesto del fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad y cónyuges, el permiso regulado en el presente apartado será de cuatro días naturales.  
Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km por trayecto contados desde su lugar de residencia, el plazo será de cinco días.  
En el supuesto de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada, este permiso podrá acumularse al disfrute de las vacaciones anuales por el tiempo necesario y siempre que las circunstancias productivas del centro de trabajo lo permitan.
- d) Por el tiempo indispensable y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, los hijos menores del trabajador precisen de asistencia médica y siempre que en el centro de trabajo no sea posible proveer los cambios oportunos para atender la solicitud del trabajador.
- e) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- f) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, siempre que éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales supuestos se deberá aportar el justificante administrativo que acredite su solicitud.
- g) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tratamientos de reproducción asistida siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. En el caso del otro progenitor, el tiempo necesario para acudir al tratamiento, tendrá la consideración de permiso retribuido y recuperable.
- i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo en las condiciones establecidas en la letra d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir por fracciones. Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

k) El trabajador tendrá derecho al disfrute de un día de permiso retribuido y recuperable para atender el tiempo de reposo por enfermedad de los hijos menores de doce años, justificando debidamente con el parte expedido por el facultativo y siempre que las circunstancias organizativas y productivas del centro de trabajo lo permitan.

Los permisos retribuidos contemplados en el presente artículo se disfrutarán desde el día en que tenga lugar el hecho causante, salvo que este coincida en día festivo o no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el permiso comenzará a partir del primer día laborable posterior.

## Artículo 27. *Conciliación de la vida Familiar y Laboral.*

### 1. Reducción de jornada por lactancia.

A los efectos de dar cumplimiento al principio sentado en este artículo, la empresa posibilitará a los trabajadores la acumulación del disfrute del derecho de reducción de jornada por lactancia para hijos menores de un año, por periodos de hasta quince días naturales y con independencia de que el contrato de trabajo esté formalizado a tiempo completo o a jornada parcial. En el caso de parto múltiple dichos periodos podrán acumularse sucesivamente; en estos supuestos, habrán de considerarse proporcionalmente las vacaciones y periodos de excedencia disfrutados por los trabajadores durante el tiempo de acumulación de reducción de jornada por lactancia.

### 2. Excedencia por nacimiento y cuidado del menor.

La excedencia por nacimiento y cuidado del menor se regirá conforme a lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución administrativa. Dicha solicitud deberá realizarse al menos con un mes de antelación a la fecha prevista para su comienzo.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, no obstante cuando la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La solicitud de reingreso deberá efectuarse por escrito dirigido a la dirección de la empresa, al menos con un mes de antelación a la fecha de agotamiento del periodo de excedencia acordado.

El nacimiento o adopción de un nuevo hijo dará lugar al inicio de un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen en la misma empresa, sólo uno de los dos podrá ejercitar este derecho siempre que existan razones justificadas para el funcionamiento de la empresa.

### 3. Riesgo durante el embarazo.

En el caso de mujer embarazada, previo informe médico, se facilitará transitoriamente un puesto más adecuado a sus circunstancias, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de cada centro de trabajo.

#### 4. Reducción de Jornada por Guarda Legal.

Asimismo, a partir de la finalización de las dieciséis semanas del permiso de nacimiento, el trabajador tendrá derecho a que se le conceda una reducción de jornada por guarda legal con la consiguiente reducción en el salario conforme al artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Cuando dicha jornada se realizase en turnos rotativos, la concreción horaria habrá de ajustarse a dichos turnos.

#### 5. Solicitudes de adaptación de jornada.

En aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

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

Al objeto de agilizar el proceso de negociación que a continuación se refiere, en dicha solicitud se expondrán las circunstancias personales de la persona trabajadora y del otro progenitor del menor, acompañándose la documentación acreditativa de las mismas. La empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio fundada en causas organizativas y productivas en que se sustenta la decisión.

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

#### Artículo 28. *Excedencia por cargos sindicales.*

Podrá solicitar excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En este supuesto, el trabajador conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

#### Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

Todos los trabajadores que lleven, como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia de cuatro meses a cinco años de duración, en cuya solicitud, que habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha de su comienzo, deberán hacer constar el plazo de duración de la excedencia que soliciten.

No se podrá solicitar esta excedencia para trabajar en empresas que concurren directa o indirectamente con las mismas actividades desarrolladas por las empresas que integran el grupo JD-Sprinter. El incumplimiento de esta obligación ocasionará la pérdida total del derecho del trabajador a su reingreso en la empresa.

Transcurrido el plazo de la excedencia concedida, que será de obligado cumplimiento hasta la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjera en la empresa, la solicitud de reingreso deberá comunicarse por escrito dirigido a la dirección de la empresa al menos un mes de antelación a la terminación de la misma. En el



supuesto de que el plazo de excedencia voluntaria concedido transcurra, sin que el trabajador formule solicitud de reingreso o de prórroga de la misma (si esta se hubiese concedido por una duración inferior a la máxima establecida en este artículo), decaerá el derecho del trabajador al reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

#### Artículo 30. *Excedencias especiales.*

a) En el supuesto de suspensión de contrato como consecuencia de acreditar 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.

b) En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes en primer grado de consanguinidad del trabajador, quedando algún hijo menor de catorce años, dicho trabajador tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida con reserva de puesto de trabajo. Esta excedencia, que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del cuarto día del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática. El periodo en el que el trabajador permanezca en dicha situación de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

c) El trabajador tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida, con reserva de puesto de trabajo, para el cuidado del cónyuge y familiares hasta el primer grado de consanguinidad, en el caso de enfermedad grave diagnosticada por los facultativos del Servicio Público de Salud, por un plazo mínimo de un mes y máximo de 6 meses. Dicha excedencia solo podrá ser prorrogada por una sola vez, con independencia de agotar o no con dicha prórroga el plazo máximo anteriormente fijado. A la finalización de la excedencia el trabajador tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo. El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

d) Para el supuesto de hospitalización de hijos menores de edad, el trabajador tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida, con reserva de puesto de trabajo, durante el tiempo de todo el proceso hospitalario. El periodo en el que el trabajador permanezca en dicha situación de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

## CAPÍTULO V

### Estructura salarial

#### Artículo 31. *Conceptos retributivos.*

La estructura salarial comprenderá un salario base de convenio, como retribución fija por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, y siempre que así se establezca, complementos fijos o variables y complementos de puesto de trabajo o funcionales.

#### Artículo 32. *Salario base.*

1. Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir todos los trabajadores afectados por este convenio, en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales descritos en el mismo.

2. El salario base remunera la jornada máxima anual de trabajo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes para el año 2021, quedan especificados a continuación:

Grupo profesional	Salario base/mes en euros	Total euros/año
I	966,63	13.532,82
II	1.004,06	14.056,84
III	1.136,32	15.908,48
IV	1.230,04	17.220,56
V	1.785,71	25.000,00
VI	2.500,00	35.000,00
Prácticas 1.º y 2.º año.	950,00	13.300,00
Formación 1.º año.	712,50	9.975,00
Formación 2.º año.	807,50	11.305,00

3. La empresa abonará dos pagas extraordinarias, pactándose expresamente su prorrateo en las doce mensualidades del año.

4. Con sujeción a los límites previstos en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá pactar individualmente con cada trabajador la percepción como salario en especie, de parte de la retribución fijada anteriormente con los límites y condiciones legalmente previstos.

#### Artículo 33. *Incremento y revisión salarial.*

Se revisarán los salarios base de convenio a partir del 1 de enero de 2022 experimentando un incremento del 2,25% para dicho año.

Se exceptúa de lo previsto en el presente artículo el salario base fijado en los contratos para la formación (1.º y 2.º año) y prácticas (1.º y 2.º año), que será revisado conforme a las actualizaciones del Salario Mínimo Interprofesional que acuerde el Gobierno de España en proporción horaria.

#### Artículo 34. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

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

a) Personales: en la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrá este carácter la cantidad que se venía percibiendo como antigüedad.

b) De puesto de trabajo: integrado por las cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y por el tiempo en que ejerza dichas funciones.

c) Compensación personal (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba el trabajador debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando, efectivamente, se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye. Tendrán este carácter las cantidades que retribuyan los traslados que no supongan cambio de residencia, igualmente tendrá la misma consideración el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibirá a título personal, exclusivamente por aquellos trabajadores que asuman la responsabilidad de

proveer la apertura o cierre de la tienda, a razón de 90 euros brutos día por trabajador a jornada completa.

#### Artículo 35. *Sistema de retribución variable.*

Siendo del interés de la dirección de la empresa favorecer e incentivar la calidad y la productividad en el trabajo así como la asistencia al mismo, se establece el sistema de retribución variable detallado a continuación, que no tendrá carácter consolidable y cuya cuantía se determinará en base a los objetivos estratégicos que se fijarán por la empresa con carácter anual para cada área del negocio como quedan definidos a continuación:

1. Area Retail: Se concretarán por cada centro de trabajo o tienda y estarán principalmente referidos a:

1.1 Ventas: que se abonará en función del grado de consecución de los objetivos previamente fijados por la empresa y cuyo importe se percibirá mensualmente en función del grado de cumplimiento del objetivo fijado, sin perjuicio de su regularización con los datos de ventas cerrados al final de cada ejercicio.

1.2 Gestión y Administración del Inventario: que se abonará en función del grado de consecución de los objetivos previamente fijados por la empresa y cuyo importe se percibirá en el mes siguiente a aquel en el que se hubiese realizado el inventario general en todas las tiendas.

1.3 Visual Merchandising: Que será de aplicación a la retribución de aquellos trabajadores que presten servicios en tiendas que sean objeto de auditoría de visual y se devengará en el supuesto de que el resultado de dichas auditorías realizadas en tienda durante el cuatrimestre cumplan con el objetivo fijado por la empresa. Caso de cumplimiento del presente objetivo se abonará al mes siguiente de la verificación del resultado de cada auditoría, procediéndose a su regularización definitiva al final de cada ejercicio.

La evaluación de los mismos se llevará a cabo: 1) en las ventas en función del porcentaje conseguido sobre el objetivo, 2) en gestión de inventarios, se evaluará sobre la base del objetivo a cumplir previamente fijado y que se determinarán para cada periodo y 3) en visual, en función del resultado de la auditoría.

2. Área Oficinas Centrales y Centro Logístico: se concretarán en base a los siguientes parámetros:

2.1 Resultados y Ventas de la Empresa: se abonará en función del grado de consecución de los objetivos previamente fijados por la empresa para la que se preste servicios y su importe se percibirá con carácter anual en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, no obstante aplicará como objetivo llave, de modo que su falta de consecución implica en todo caso, que no se devenguen el resto de los conceptos que se detallan a continuación.

2.2 Resultados y Ventas del grupo ISRG: que se abonará en función del grado de consecución de los objetivos previamente fijados para el grupo y cuyo importe se percibirá con carácter anual en función del grado de cumplimiento del objetivo fijado.

2.3 Evaluación individual del desempeño en el puesto de trabajo en base a los objetivos previamente fijados.

Los objetivos fijados para cada ejercicio, constarán en el presupuesto que anualmente se fije por la dirección de la compañía antes del comienzo del siguiente ejercicio económico, fijándose el beneficio de cada empresa y del grupo ISRG, en base al resultado antes de impuestos, intereses y extraordinarios (EBITDA).

Devengarán las cuantías correspondientes al presente sistema de retribución variable, todos los trabajadores activos en la empresa a la fecha de su pago, siempre que presten servicios con una antigüedad de al menos un mes. Las cuantías que por

estos conceptos hayan de percibir los trabajadores de la empresa se fijaran en función de los días de trabajo efectivo durante el periodo de devengo.

No obstante lo anterior, si las circunstancias del grupo de empresas o las exigencias de la demanda así lo requieren, la dirección de la empresa propondrá a la comisión negociadora la variación, actualización o novación de los objetivos estratégicos establecidos con el fin de acomodarlos a las circunstancias reales de la empresa en cada momento.

#### Artículo 36. *Gratificación Adicional.*

La empresa abonará a todos los trabajadores cuyas retribuciones no superen los salarios base fijados en el artículo 32 del convenio, una gratificación especial cuantificada en el importe resultante de aplicar el 0,25% a los salarios base definitivamente abonados en el año 2021 y un 0,75% a los salarios base definitivamente abonados en el año 2022, siempre que las ventas de las tiendas a superficie comparable durante los ejercicios referidos crezcan al menos un 2% sobre el objetivo de venta por tienda anual fijado por la dirección al cierre económico de cada uno de estos años. Los abonos por este concepto se realizarán durante el primer trimestre de 2022 y 2023. En todo caso, los importes abonados por este concepto no tendrán carácter consolidable.

Se entenderán tiendas en superficie comparable, aquellas tiendas que dispongan para la venta, de un año completo comparable con el año anterior.

#### Artículo 37. *Nocturnidad.*

Tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las veintidós y las seis horas.

Cuando el trabajo se realice en horas nocturnas, el trabajador percibirá adicionalmente a su retribución el importe de 1,5 euros brutos en concepto de complemento de nocturnidad por cada hora completa efectivamente prestada en dichas circunstancias. Quedan exceptuados aquellos supuestos en los que el salario del trabajador se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Dicho complemento de nocturnidad no se percibirá en los supuestos que se devengue el complemento por trabajo en festivos previsto en el artículo 24, al entenderse incluida dicha incidencia en la retribución pactada.

El complemento de nocturnidad no estará sujeto a revisión salarial.

## CAPÍTULO VI

### **Acción social. Seguridad y salud laboral**

#### Artículo 38. *Baja por incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma en tiempo y forma, expedida por el facultativo que le asista, se establece un complemento sobre la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base más los complementos salariales establecidos en el presente convenio que perciba el trabajador, con una duración máxima de doce meses.

No se abonará importe alguno en los supuestos en los que el trabajador no reúna los requisitos de carencia previstos en la LGSS para causar la prestación de incapacidad temporal, así como en periodos de incapacidad no autorizados por el Sistema Público de Salud.

#### Artículo 39. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los servicios sanitarios de la

empresa realizarán una revisión médica periódica y gratuita a todos los trabajadores, cuando se considere oportuno.

Además se realizarán bajo consideración médica pruebas de control de visión, audiometría y análisis de sangre y orina, o cualquier otro tipo de analítica complementaria.

En aquellos puestos con especial riesgo de enfermedad profesional en su caso, el reconocimiento incluirá todo lo que sea necesario.

La empresa, si careciera de servicios sanitarios adecuados, establecerá los medios necesarios para que sus trabajadores sean debidamente reconocidos.

Asimismo, la empresa realizará campañas preventivas y en concreto la vacunación en función de los riesgos inherentes al trabajo, efectuando, como mínimo, la vacunación antitetánica y las correspondientes dosis de recuerdo, así como la vacunación antigripal.

2. La empresa podrá constituir un servicio de prevención mancomunado con otras empresas del grupo, aun cuando éstas no estén obligadas a constituir un servicio de prevención propio. La actividad preventiva del servicio mancomunado se limitará a las empresas participantes.

3. De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las competencias de los delegados de prevención y comité de seguridad y salud serán ejercidas por el comité intercentros de seguridad y salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

#### Artículo 40. *Formación profesional.*

En aras a una mayor profesionalización de los trabajadores, la empresa realizará cursos y jornadas informativas según las necesidades de su actividad y su estrategia política y comercial que deberán redundar en beneficio del desarrollo profesional del trabajador. La formación e información se realizará dentro de la jornada efectiva de trabajo y comprenderá un mínimo de veinte horas al año; todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas informativas, siempre que éstos se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios serán por cuenta de la empresa.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa recibirán la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que van a ser contratados y la dificultad profesional del puesto que van a realizar.

Los trabajadores tendrán la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. A los trabajadores que necesiten de una formación específica inherente al puesto de trabajo se les facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que el trabajador no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

#### Artículo 41. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a cada trabajador, dos uniformes para la temporada de verano y otros dos para la temporada de invierno, de uso exclusivo para el desempeño de sus funciones. Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

A los trabajadores que proceda, se les hará entrega de forma semestral de las prendas de trabajo que sean precisas para el desempeño de sus funciones.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 42. *Faltas.*

Los trabajadores 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 un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

#### A) Faltas leves:

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

2. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se derive perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como falta grave.

3. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo o la suma de dichas faltas, cuando excedan de veinte minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo en cuyo caso se calificaría de grave o muy grave.

4. No comunicar en un plazo máximo de tres días desde su expedición, los partes de baja/alta por enfermedad y accidente de trabajo así como los partes de confirmación justificativos del periodo de incapacidad temporal, a no ser que se acredite la imposibilidad de no haberlo podido efectuar.

5. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

8. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

9. Hacer compras a título personal con indumentaria de trabajo puesto o durante el horario de trabajo.

10. Hacer uso de cualquier terminal móvil, tableta u ordenador para la reproducción de contenidos ajenos a la prestación laboral durante la jornada de trabajo.

#### B) Faltas graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo o la suma de dichas faltas, no justificadas, cuando excedan de treinta minutos en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

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

5. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento, causando daño deliberadamente a las propiedades de la empresa.

6. La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitado, manos y uñas sucias, uñas largas o con esmalte, maquillaje exagerado...) de tal índole que pueda

afectar a la imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

7. Efectuar trabajos personales sin autorización previa del responsable.
8. Mostrar una actitud injuriosa hacia el personal o la clientela.
9. Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o equipos de trabajo sin causa que lo justifique.
10. Reñir con sus compañeros, superiores o terceras personas dentro del establecimiento.
11. La utilización por cualquier causa de la tarjeta de empleado, firma o tarjeta de control de otro trabajador. Dicho incumplimiento conllevará la correspondiente sanción tanto para el trabajador cedente de la tarjeta, como a aquel que la utilice como consecuencia de dicha cesión.
12. Registrar la jornada de trabajo supliendo la personalidad de otro trabajador.
13. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los equipos de protección individual facilitados y los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.
14. Cambiar con otro trabajador el turno de trabajo, sin la aprobación previa del responsable del centro o del departamento correspondiente e incumplir con la obligación de registro diario de jornada.
15. Fumar en las instalaciones de la empresa que no estén expresamente habilitadas para ello.
16. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera, y sin necesidad de que medie sanción.

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. Tendrá la misma consideración la aceptación de recompensas o favores de cualquier índole.
2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, o tener conocimiento de los mismos y no comunicarlo a fin de que se adopten las medidas necesarias. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
4. Tendrá la misma consideración la utilización con fines particulares ajenos a la prestación de servicios de los equipos informáticos, terminales móviles, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a los trabajadores para ser utilizados exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar, reproducir o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de información de la empresa, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona

La empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios informáticos y dispositivos electrónicos que son de su propiedad (correo electrónico, internet, ordenador personal, tableta, teléfono móvil). Tal supervisión se realizará por medio de programas informáticos con acceso al contenido de los mismos, todo ello con la finalidad de preservar la información propiedad de la empresa y la seguridad informática.

5. El acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad de los bienes de la empresa, o bien utilizando credenciales de otro trabajador. Incurrirán en esta conducta tanto el trabajador que la comete como el que ceda su credencial.

6. La utilización del terminal móvil particular durante la jornada de trabajo. A tal efecto, el trabajador se abstendrá de consultar y utilizar de cualquier modo el terminal móvil durante el tiempo de prestación efectiva de servicios.

7. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del centro de trabajo o fuera del mismo, si en este último caso, se estuviesen prestando servicios, sea cual fuere el objeto o el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse cualquier clase de producto o precio a sí mismo o a familiares.

8. Cobrar en la caja de la tienda utilizando el password de otro trabajador o haber revelado el password propio a otra persona y en todo caso la vulneración de la normativa de la empresa, sobre compra de productos y gestión de la caja de la tienda. La utilización de descuentos aplicables a la venta de artículos, cuando no estén previstos para los empleados.

9. La cesión de las credenciales o códigos que la empresa entrega para los accesos a los sistemas de alarma de las tiendas, que tienen carácter absolutamente personal y confidencial.

10. La embriaguez habitual o drogadicción manifestada durante el trabajo siempre que repercuta negativamente en el mismo. Tendrán la misma consideración las conductas anteriores, aun cuando tuviesen lugar fuera del trabajo, siempre que se vistiese el uniforme de la empresa.

11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

12. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

13. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los coordinadores o a sus familiares así como a los compañeros y subordinados.

14. La simulación de enfermedad o accidente, así como realizar actividades que perjudiquen en el proceso de recuperación de IT.

15. La blasfemia habitual.

16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados con el coordinador en las entrevistas de evaluación del desempeño o actas de las reuniones mantenidas.

17. Falsificar facturas, tickets de caja, vales de cambio, tarjetas de descuento y nota de reembolso de gastos de desplazamiento, para su propio provecho y beneficio.

18. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente el respeto o consideración.

19. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear uso propio herramientas, materiales o las propias instalaciones de la empresa.

20. Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

21. La transgresión de las normas de confidencialidad y la apropiación o utilización de información recibida en o como consecuencia del trabajo.

22. Manipular los datos de la caja y así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

23. Llevar una mala gestión de la sección o del centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.

24. El acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso una vez concluida la pertinente investigación.

25. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera, y sin necesidad de que medie sanción.



## Artículo 43. *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:

### A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

### B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

### C) Por faltas muy graves:

Pérdida del grupo o nivel profesional, sin perjuicio de poder volver a ascender de grupo.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

En caso de sanción o despido a un trabajador, y antes de que se produzca de forma efectiva, la empresa deberá informar al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical si existieren en el centro de trabajo. En todo caso el trabajador podrá solicitar la presencia del comité de empresa o delegado de personal.

## Artículo 44. *Prescripción de las faltas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores. (Diez días las faltas leves, veinte días las graves y sesenta días las muy graves desde el conocimiento por parte de la dirección de la empresa, en todo caso seis meses desde su comisión).

## CAPÍTULO VIII

### Representación colectiva

## Artículo 45. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical.

## Artículo 46. *Representación de los trabajadores. Comité intercentros.*

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del ET, se constituirá un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados/as de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, especialmente la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general.

2. El número máximo de componentes del comité será de nueve miembros, designados entre los componentes de los distintos comités de empresa y delegados/as

de personal; en su constitución se guardarán la proporcionalidad de los distintos sindicatos según los resultados globales del grupo de empresas afectadas por este convenio.

3. Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones sindicales se tendrán en cuenta con carácter anual y a 31 de diciembre para modificar, en su caso, la composición del comité intercentros.

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

#### Artículo 47. *Garantías.*

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 48. *Información.*

Los sindicatos con representación en la empresa podrán remitir información a sus delegados de personal o comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

#### Artículo 49. *Comisión Mixta.*

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente convenio colectivo, se constituirá una comisión mixta compuesta por dos miembros de cada una de las partes negociadoras y que entenderán necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter pueda suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

#### Artículo 50. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 91.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

#### Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen a las pactadas en el convenio colectivo anterior, salvo aquellas que estén expresamente recogidas en la presente norma colectiva.

#### Disposición final.

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