

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18082 *Resolución de 25 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo ISRG.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas ISRG, integrado por Iberian Sports Retail Group, SL; Sprinter Megacentros del Deporte, SLU; JD Spain Sports Fashion 2010, SL; JD Canary Islands Sports, SL; Sport Zone Canarias, SL; y Bodytone International Sport, SL (código de convenio número 90014663012006), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2023, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, 25 de julio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ISRG

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. Por ello, con la única finalidad de evitar una escritura demasiado compleja, se ha recurrido al término personas trabajadoras 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 «ISRG», integrado en la actualidad por las empresas: Iberian Sports Retail Group, SL, Sprinter Megacentros del Deporte, SLU, JD Spain Sports Fashion 2010, SL, JD Canary Islands Sports, SL, Sport Zone Canarias, SL, y Bodytone International Sport, SL, y esto independientemente de la forma jurídica que dichas sociedades adquieran en el futuro, y la representación de las

personas trabajadoras de las mismas, compuesta por las representaciones sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical Independiente FETICO, en su condición de Sindicatos Legitimados para la negociación del presente convenio colectivo.

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

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este convenio a todas las personas trabajadoras pertenecientes al grupo «ISRГ», 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 2023. 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 tres años, es decir, mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

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 solo 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 ha establecido un Plan de Igualdad conjunto que integra a todas las empresas que forman parte del Grupo ISRГ y al cual se irán incorporando las nuevas empresas que formen parte del grupo empresarial durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación e interpretación 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, esta se aplicará sobre el orden normativo básico.

Artículo 7. Concurrencia.

Es firme decisión y voluntad de los sindicatos firmantes como compromiso institucional, que el presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa, donde acaso pudiera existir algún convenio colectivo sectorial que concurriese con este, por ser de mejor condición para las personas trabajadoras en su cómputo global, respetando en todo caso lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo anterior, expresamente se acuerda aplicar preferentemente el presente convenio colectivo en todos aquellos lugares 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 el inicio de 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.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia del presente convenio colectivo se publicase un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de aplicación, en cuya comisión negociadora haya formado parte el Grupo de Empresas ISRG por estar integrado en la Asociación Patronal correspondiente, se procederá a la aplicación del mismo, a partir de la fecha de publicación, pactando con la Comisión Negociadora el régimen de transición que haya de establecerse.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

El presente convenio sustituye, en todos sus extremos, a 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 aquellas personas trabajadoras que vienen disfrutándolas a título individual o *ad personam* y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a la empresa.

Artículo 9. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas básicas establecidas en el presente 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 ISRG.

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 de la persona trabajadora.

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 la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia es voluntario tanto para las personas trabajadoras como para la empresa y solo para el desempeño de aquellas funciones que permitan llevar a cabo su actividad de forma no presencial. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia».

La prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia será reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, salvo en aquellos supuestos en los que el contrato de trabajo se haya formalizado para la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia 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.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajan 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 autorizada 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 teletrabajan.

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

– 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 trabajo a distancia.

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, de trabajo a distancia, será prevalentemente a distancia.

e) Derechos colectivos y sindicales:

– La persona que preste servicios en régimen de trabajo a distancia 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 las personas trabajadoras. A tal efecto, salvo acuerdo expreso en contrario, las personas en régimen de trabajo a distancia estarán adscritas al mismo centro de trabajo en el que desarrolle la prestación de servicios de forma presencial.

– Se garantizará que aquellas personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia, 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 las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia o con actividades itinerantes, los equipos telemáticos

que sean proporcionados para la prestación laboral, incorporan las correspondientes herramientas que permiten 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 trabajo a distancia, adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras 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 a cabo salvo que concurran 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 las personas trabajadoras pertenecientes a los grupos I y II de un centro a otro, siempre que dicho traslado no implique cambio de residencia y concurra 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora tenga su domicilio.

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

Quedarán excluidos de la aplicación de lo previsto en el presente artículo los traslados o cambios de centro de trabajo que se pacten expresamente con la persona trabajadora o se produzcan a solicitud de la misma.

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 persona trabajadora que acredite de modo fehaciente ser víctima de violencia de género, sexual o de terrorismo, 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 haya vacante en cualquier otro centro de trabajo de la empresa para la que presta servicios.

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 tendrá una duración inicial de un año, durante el cual la empresa vendrá obligada a reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este período, la persona 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas 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 una persona trabajadora 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 primeros dieciocho meses, 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 a funciones ejecutivas en la gestión y administración de los recursos de la empresa.

Grupo II (*Staff/Team Member* a partir de los dieciocho meses 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 transcurridos dieciocho meses en el desempeño de las funciones descritas en el grupo I, en los términos previstos en el artículo 15. 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, 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 desempeñará 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 *Area 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 (*Area 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, *Area Leaders* de oficina y logística y *Area Sales Managers* del ámbito de tiendas.

a) *Area 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) *Area 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.*

Toda persona trabajadora que desempeñe funciones y trabajos correspondientes al grupo I, durante dieciocho meses en el periodo de referencia de los veinticuatro meses anteriores, pasará automáticamente al grupo II. Con independencia de la fecha de contratación de la persona trabajadora, lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación a partir del día 1 de mayo de 2023.

La promoción interna entre el resto de grupos profesionales, dependerá de la valoración objetiva en el desempeño de sus funciones, capacidades y aptitudes 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 meses durante dos años, la persona trabajadora 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 profesional, 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, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior cuando una persona trabajadora sustituya a otra perteneciente a un grupo profesional o función superior en razón a la ausencia de este último por excedencia con reserva de puesto de trabajo, nacimiento, vacaciones e incapacidad temporal, no se 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. *Contratos de duración determinada y contrato a tiempo parcial.*

1. La empresa podrá formalizar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o sustitución de las personas trabajadoras en los términos y condiciones

previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Dentro de dichas modalidades de contratación, se establecen las siguientes especialidades:

- a) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles.

Se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Se entenderá que concurre esta circunstancia en aquellos supuestos en los que se produzca un incremento de ventas que difiera del conseguido en periodos anteriores comparables.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior, se entenderán incluidas aquellas que derivan del disfrute de las vacaciones anuales de las personas trabajadoras, pudiendo acumularse en el mismo contrato de trabajo distintos períodos sucesivos de disfrute, indicando expresamente la identidad de las personas sustituidas.

La duración del presente contrato no podrá ser superior a seis meses.

En el caso de que el contrato se hubiera celebrado con una duración inicial inferior a seis meses, podrá prorrogarse una única vez hasta alcanzar la duración total estipulada en el presente convenio.

- b) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsibles.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasional, previsible y de duración reducida. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos, indicando las campañas o supuestos específicos que dan lugar a esta modalidad de contratación.

- c) Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra u otras personas trabajadoras, siendo posible su acumulación, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique expresamente en el contrato el nombre de la persona o personas sustituidas y sus causas.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Contratos formativos.

Primero: Contrato de formación en alternancia.

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2.g) del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

III. El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo será el previsto en el presente convenio colectivo para dicho contrato durante el primer y segundo año y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Segundo: Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

III. El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo será el previsto en el presente convenio colectivo para dicho contrato y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Contrato a tiempo parcial: de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse por tiempo indefinido o 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 hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas y para que le sean exigibles a la persona trabajadora deberán solicitarse por la empresa con una antelación mínima de 24 horas de forma voluntaria y en todo caso exigible en 48 horas.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, las personas trabajadoras contratadas 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, la persona trabajadora que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo durante el período de publicación.

Artículo 18. *Contrato fijo discontinuo.*

El contrato de trabajo fijo discontinuo que tiene sustantividad propia en la actividad de la empresa, atenderá la prestación de servicios de carácter intermitente, en base a periodos cíclicos de actividad ciertos, determinados o indeterminados, como son: avance temporada de verano y rebajas, «peak period», Navidad, Reyes y rebajas de enero. Dicho contrato se regirá conforme a las siguientes disposiciones:

1. El contrato fijo discontinuo se formalizará por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien éstos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, concretados en el grupo profesional para el que se contrata.

2. Los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas serán los siguientes:

a) En todo caso el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación al puesto de trabajo y con una antelación mínima de quince días, salvo que las personas trabajadoras no acudan al

llamamiento inicial y sea preciso convocar de forma urgente a las siguientes personas que forman parte de la bolsa, aplicándose en este caso una antelación mínima de siete días.

b) Criterios para la gestión del orden de llamamiento.

b.1) Los criterios de llamamiento se aplicarán por centro y/o centros de trabajo, siempre que la distancia con el centro objeto de la contratación inicial no supere los 25 km.

b.2) Las personas trabajadoras fijas discontinuas deben ser llamadas cada vez que se tengan que llevar a cabo las actividades para las que hayan sido contratadas inicialmente, con los ámbitos referidos en el apartado anterior, por lo que la empresa constituirá los correspondientes colectivos o bolsas de personas trabajadoras a efectos de realizar los llamamientos. Por su parte, la empresa avisará con diez días de antelación la finalización del periodo de actividad.

b.3) El orden de llamamiento, en el supuesto de que la persona trabajadora cumpla los requisitos anteriormente referidos, será por orden de antigüedad en el colectivo o bolsa de personas que hayan sido contratadas como fijas discontinuas para el ámbito correspondiente.

b.4) Cada llamamiento coincidirá con la duración de los periodos de actividad que correspondan a cada centro de trabajo y su fecha de inicio se llevará a efecto de forma progresiva, en función de las necesidades productivas del mismo.

b.5) Las referencias temporales efectuadas en el presente artículo a días, deberán entenderse hechas a días naturales.

3. Operativa en la gestión del llamamiento.

3.1 La empresa realizará el llamamiento a través de un medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona trabajadora. Para ello, se utilizarán medios telemáticos por lo que a tales efectos, la persona trabajadora facilitará a la empresa al tiempo de su contratación, su número de teléfono y el correo electrónico a los que poder remitir dicho llamamiento, comprometiéndose a notificar a la empresa cualquier cambio que se pudiera producir en dichos medios de comunicación.

3.2 En cada llamamiento la empresa concretará, la duración estimada del período de actividad, la retribución, la jornada y su distribución horaria.

3.3 La persona trabajadora dispondrá de un plazo de siete días desde la fecha en la que se haya producido su llamamiento para contestar sobre la incorporación al puesto de trabajo y deberá en su caso, firmar o aceptar el llamamiento con carácter previo al inicio de la prestación de servicios y como requisito para que la empresa proceda a cursar su alta.

3.4 La falta de aceptación del llamamiento en el plazo anteriormente indicado por parte de la persona trabajadora, sin concurrir causa justificada o la falta de contestación, tendrá la consideración de baja voluntaria.

3.5 Llegadas las fechas en las que progresivamente se inicie el periodo de actividad sin que se haya producido la correspondiente comunicación de llamamiento por la empresa a las personas trabajadoras, podrán reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social.

3.6 Las personas trabajadoras que no acudan al llamamiento por causa debidamente justificada ante la empresa y comunicada en tiempo y forma: enfermedad común, suspensión por nacimiento o accidente, conservarán su derecho al llamamiento en futuros periodos de actividad.

3.7 Las personas trabajadoras tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

3.8 A la finalización del periodo de actividad, la empresa notificará el fin de llamamiento a la persona trabajadora y al SEPE y cursará la correspondiente baja en seguridad social.

4. Periodo de actividad: Se establece un periodo de actividad mínimo de seis meses por año, en el que deberá efectuarse un máximo de dos llamamientos. A estos efectos se considerará como fecha de inicio del cómputo del periodo de referencia, la fecha del primer contrato.

5. Formación en periodos de inactividad. La empresa podrá realizar la formación no retribuida durante los periodos de inactividad con objeto de fomentar la empleabilidad de las personas trabajadoras y mejorar sus capacidades y competencias, incluyendo la formación a la que se refiere el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Vacaciones. Las vacaciones generadas en cada llamamiento, y salvo pacto en contrario entre la empresa y la persona trabajadora, no se disfrutarán y se liquidarán en la nómina correspondiente al fin del llamamiento. En caso de disfrute de las vacaciones, el periodo para ello se pactará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en los términos previstos en el presente convenio.

7. Información a la RLPT. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

Artículo 19. *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 las personas trabajadoras 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 20. *Período de prueba.*

En los contratos de duración indefinida podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para todos los grupos profesionales. Por lo que respecta, al periodo de prueba aplicable a los contratos de trabajo de duración determinada, será de un mes para el grupo profesional I, de dos meses para el grupo profesional II, y de tres meses para el resto de los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo.

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

Cuando así lo acuerden expresamente la empresa y la persona trabajadora, el periodo de prueba quedará interrumpido durante las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género, que afecten a la persona trabajadora.

Artículo 21. *Ceses.*

Las personas trabajadoras 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. Sin perjuicio de lo anterior, podrán acordarse individualmente períodos de preaviso por cese superiores a los quince días establecidos, para las personas trabajadoras que integren los grupos III y IV de alto nivel de especialización y las de los grupos V y VI, que en ambos casos no superarán el plazo de treinta días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación pactada 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras con contrato indefinido que se produzcan en la empresa serán puestos en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras 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 y el artículo 38.1 de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, la persona trabajadora víctima de violencia de género o sexual 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 dichos preceptos legales.

CAPÍTULO IV

Jornada. Descansos. Vacaciones. Permisos. Excedencias. Jubilación

Artículo 22. *Jornada ordinaria.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo máxima será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a domingo. En los contratos de trabajo a tiempo parcial se procederá al reajuste del coeficiente de parcialidad en seguridad social para adaptarlo al promedio de la nueva jornada. El cómputo de la jornada se iniciará en el momento en el que la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

No se realizarán más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diariamente. No obstante, lo anterior, la jornada diaria máxima de trabajo efectivo podrá de ser de diez horas, para las personas trabajadoras siguientes:

- a) Aquellas que presten sus servicios en régimen de jornada flexible.
- b) Aquellas otras que desempeñen sus funciones en tienda o en el centro logístico, en periodos de máxima actividad: avance temporada de verano y rebajas, «peak period», Navidad, Reyes, rebajas de enero, etc.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación a partir del 1 de julio de 2023.

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 semanal promedio 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 las personas trabajadoras, 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 de trabajo hasta un máximo del quince por ciento de la jornada pactada con cada persona trabajadora. En todo caso se respetarán los periodos de descanso mínimo diario y semanal. La concreción del día y

hora de la prestación de servicios deberá comunicarse a la persona trabajadora afectada 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 la persona trabajadora, 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.

La concreción del día y hora de la prestación de servicios deberá comunicarse a la persona trabajadora afectada con al menos cinco días de antelación, sin perjuicio de lo cual podrán producirse cambios en la jornada planificada por causa justificadas y excepcionales que obliguen al inmediato cambio de la misma (ausencias, acumulación de tareas, etc) con un preaviso mínimo de tres días de antelación al día y hora de prestación de servicios, que serán de obligado cumplimiento para la persona trabajadora, sin que dicho preaviso sea exigible cuando la persona trabajadora acepte voluntariamente el cambio. 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 del centro de trabajo.

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 la persona trabajadora afectada 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.

A fin de garantizar la eficacia del registro de jornada y corregir las incidencias y complejidad derivadas de la implantación del mismo, se acuerda la utilización de medios biométricos para llevarlo a cabo, que en todo caso deberán ir acompañados de las medidas de seguridad necesarias a fin de garantizar el derecho a la intimidad y la protección de datos personales.

Artículo 23. Descansos.

En las jornadas continuadas de ocho o más horas de duración, las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso de treinta minutos, siendo de quince minutos en las jornadas de seis horas continuadas, que se considerarán tiempo de trabajo efectivo, dicho descanso no podrá disfrutarse al inicio o al final de la jornada, sin que pueda justificar la entrada tardía ni la salida anticipada del puesto de trabajo.

El inicio y el final del descanso no requerirá de control en el registro horario.

Quedan exceptuados de dicho derecho, las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de jornada flexible. Por lo que respecta a la pausa de comida obligatoria de un mínimo de 45 minutos que para estas personas trabajadoras, no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, no será necesario efectuar el registro del inicio y final de la misma siempre que esta no supere los 45 minutos, por lo que entre el registro de entrada y el de salida, se producirá un exceso de jornada de esos 45 minutos que será descontado automáticamente por el sistema.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será de aplicación a partir del 1 de julio de 2023.

Las personas trabajadoras 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 de realizar de promedio treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo a jornada completa.

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.

Todas las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras expresamente contratadas para prestar servicios los fines de semana.

Artículo 24. *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 80 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 la persona trabajadora afectada y la dirección de la empresa dentro del mes siguiente a aquel en que dicho exceso de jornada se haya producido. Ambas partes procurarán 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 de estarse a lo establecido en el artículo 17.2 del presente convenio colectivo. Respecto a las horas complementarias voluntarias, la empresa podrá ofrecer en cualquier momento, a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora a su realización no será sancionable.

Artículo 25. *Trabajo en días festivos.*

El trabajo en festivos se compensará por día trabajado en jornada de 8 horas, con el abono de las cantidades brutas que a continuación se detallan:

(I) Área de *Retail* y *Logística*.

Puesto tipo agrupado	Grupo profesional	2023-2025 - Euros
<i>Team Leader.</i>	GIV	103
<i>Supervisor/a.</i>	GIII	103
<i>Staff/Team Member.</i>	GI/GII	86

(II) Área de *Head Office*.

Puesto tipo agrupado	Grupo profesional	2023-2025 - Euros	Días
<i>Team Leader.</i>	G I a GIV	60	Festivos nacionales.
<i>Supervisor/a.</i> <i>Técnicos/as.</i>		40	Festivos CC. AA. y locales.

Dichos importes se abonarán a partir del 1 de mayo de 2023 y en proporción horaria al tiempo de trabajo efectivo, no siendo objeto de en lo sucesivo de la revisión establecida en el artículo 35 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 26. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras disfrutarán un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de treinta y un días naturales. Aquellas personas trabajadoras 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.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándolo 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 27. *Permisos retribuidos.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo 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, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora precisen de asistencia médica y siempre que en el centro de trabajo no sea posible proveer los cambios oportunos para atender la solicitud de la persona trabajadora.

- e) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- f) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, siempre que estas 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, la persona trabajadora 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) La persona trabajadora por lactancia de un hijo menor de un año tendrá 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) La persona trabajadora 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 12 años, justificando debidamente con el parte expedido por el facultativo y siempre que lo permitan las circunstancias organizativas y productivas del centro de trabajo lo permitan.
- l) La persona trabajadora disfrutará de un día de libranza al año por asuntos propios que tendrá carácter retribuido.
- m) La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de un día de permiso retribuido y recuperable, por el fallecimiento de pariente de tercer grado por consanguinidad (tío/a, sobrino/a). Este permiso tiene efectos del 1 de mayo de 2023.

Los permisos retribuidos contemplados en el presente artículo se disfrutarán desde el día en que acontezca 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 28. *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 las personas trabajadoras la acumulación del disfrute del permiso para la lactancia de hijos menores de un año, por un sólo periodo máximo de hasta dieciocho días naturales, con independencia de que el contrato de trabajo esté formalizado a tiempo completo o parcial. En el caso de parto múltiple dichos periodos podrán acumularse sucesivamente.

En los anteriores supuestos, habrán de considerarse proporcionalmente las vacaciones y periodos de excedencia disfrutados por las personas trabajadoras durante el periodo en el que trae causa el permiso de lactancia acumulado.

Lo previsto en el presente apartado tiene efectos de 1 de mayo de 2023.

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.

Las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, no obstante cuando 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. 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 período 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, solo 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 las situaciones de embarazo y previo informe médico, se facilitará transitoriamente a la persona trabajadora, un puesto más adecuado a sus necesidades, tomando en consideración las circunstancias productivas y organizativas de cada centro de trabajo.

4. Reducción de Jornada por Guarda Legal.

Asimismo, a partir de la finalización del periodo obligatorio inicial del permiso de nacimiento, la persona trabajadora 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 corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Cuando dicha jornada se realizara 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 29. *Excedencia por cargos sindicales.*

Podrán solicitar excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 30. *Excedencia voluntaria.*

Todas las personas trabajadoras 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 la realización de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena para empresas, cuando dichas actividades concurren directa o indirectamente con las desarrolladas por las empresas que integran el grupo ISRG. El incumplimiento de la referida obligación ocasionará la pérdida total del derecho de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora al reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Artículo 31. *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 de la persona trabajadora, quedando algún hijo menor de catorce años, 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 la persona trabajadora permanezca en dicha situación de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

c) La persona trabajadora 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 seis 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 la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

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

e) La persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida, con reserva de puesto de trabajo, para el cuidado de hijos menores de doce años, con una duración máxima de dos semanas a determinar durante los meses de julio y agosto, siempre que las circunstancias productivas y organizativas del centro de trabajo así lo permitan. Dicho periodo de excedencia no podrá solaparse con el inicio o finalización del periodo de vacaciones anuales, debiéndose hacer su solicitud durante el mes de enero previo a su disfrute. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en dicha situación de excedencia computará a efectos de antigüedad. El presente supuesto será de aplicación a partir del 1 de enero de 2024.

Artículo 32. *Jubilación forzosa.*

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores y al objeto de fomentar la prolongación de la vida laboral y favorecer el relevo generacional se dispone expresamente que una vez alcanzada la edad legal de jubilación de 68 años, se procederá a la extinción del contrato de trabajo por parte de la persona trabajadora, siempre que:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener acceso al 100 % de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que dicha medida esté vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora en la empresa o, la transformación de un contrato temporal en indefinido. Se podrá anticipar dicha contratación al momento de la extinción, por motivos organizativos o por la especialización que requiera el puesto de trabajo a sustituir.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 33. *Conceptos retributivos.*

La estructura salarial comprenderá el 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 de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 34. *Salario base anual.*

1. Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir todas las personas trabajadoras afectadas 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 brutos para el año 2023, quedan especificados a continuación:

Grupos convenio	Enero 2023 – Euros	Julio 2023 (*) – Euros
Grupo I.	15.120	15.120
Grupo II.	15.666	16.000
Grupo III.	17.550	18.000
Grupo IV.	18.750	19.250
Grupo V.	27.100	27.600
Grupo VI.	38.000	38.600
Prácticas.	15.120	15.120
Formativo 1.º año (65 %).	9.828	9.828
Formativo mes 13 al 18 (85 %).	12.852	12.852
Formativo mes 19 al 24 (85 %).	13.316,10	13.600

(*) Dicha revisión salarial se aplicará a partir del 1 de julio de 2023, sin efectos retroactivos.

3. Las cantidades referidas anteriormente incluyen las dos pagas extraordinarias anuales.

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

5. A los efectos de evitar que la aplicación de la tabla salarial pactada, se pueda demorar por la fecha de publicación del convenio colectivo, se acuerda que: (i) el incremento salarial se abone en los recibos de salarios de las personas trabajadoras, en la nómina del mes de julio de 2023, y (ii) por lo que respecta al pago de los atrasos que correspondan, se abonen en la nómina del mes siguiente al de publicación en el BOE del presente convenio colectivo.

Artículo 35. *Incremento y revisión salarial.*

Se revisarán los salarios base de convenio a partir del 1 de enero de los años 2024 y 2025, experimentando un incremento del 4 % para cada uno de los años.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el IPC Real para el 2024 y 2025 sea superior al incremento salarial acordado, tan pronto como se conozca públicamente el IPC real de dichos periodos, se procederá a la regularización del mismo retroactivamente al primero de enero y con el límite máximo del 0,75 % para cada uno de los referidos años. Dicha revisión salarial tendrá carácter consolidable.

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

Artículo 36. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y

su adscripción a un grupo profesional y se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personal o *Ad Personam*: en la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora. Tendrá este carácter, entre otras, las cantidades que se venían percibiendo como antigüedad. Dichas cantidades serán consolidables y no podrán ser objeto de compensación y absorción, salvo pacto en contrario y será revisable cuando así se hubiere pactado.

b) Funcional: integrado por las cantidades que perciba la persona trabajadora por razón del desempeño de determinadas funciones al margen de los cometidos específicos del puesto de trabajo en el que desarrolla su actividad y por el tiempo en que ejerza dichas funciones. Dicho concepto no es consolidable y podrá ser compensable y absorbible.

Tendrán este carácter, entre otras, las cantidades que retribuyan los traslados que supongan o no cambio de residencia, así como los importes que se perciban a título personal, exclusivamente por aquellos trabajadores que asuman la responsabilidad de proveer la apertura o cierre de la tienda en domingos no festivos, a razón de 90 euros brutos/día por persona trabajadora a jornada completa, cuyo importe podrá distribuirse entre las personas trabajadoras que asuman dicho cometido, sin que el importe bruto total pueda exceder de 180 euros para el centro de trabajo. Dichos importes no tendrán carácter consolidable, ni revisable. Es incompatible con el cobro de festivos.

c) Por puesto o por puesto de trabajo: integrado por las retribuciones voluntarias que perciba la persona trabajadora por encima del salario base fijado en el convenio colectivo y que no estén incluidas en la mejora voluntaria no absorbible. Dicho concepto es compensable y absorbible y no revisable, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

d) Mejora voluntaria no absorbible: integrado por las retribuciones voluntarias que perciba la persona trabajadora por encima del salario base fijado en el convenio colectivo y que no estén incluidas en el complemento por puesto. Tendrá carácter consolidable y no será revisable, ni compensable ni absorbible. Al ser el concepto mejora voluntaria más beneficioso que el complemento por puesto referido en la letra c), la empresa podrá atribuirle, cantidades que hubiesen correspondido ser abonadas como complemento por puesto.

e) A cuenta convenio: Se integran en este concepto las cantidades correspondientes a las revisiones salariales que se hayan abonado a las personas trabajadoras previamente a la firma del presente convenio, por ello y tras la firma del mismo, dicho importe compensará y absorberá, hasta donde alcance, el incremento salarial que se acuerde respecto de salario base y pagas extras correspondiente a cada categoría profesional, y en su caso, el resto hasta completar la totalidad, se integrará en el complemento salarial denominado «mejora voluntaria».

No obstante lo anterior, y con la sola excepción del complemento personal o ad personam reseñado en el apartado a), todos los complementos previstos en este artículo tendrán siempre carácter compensable y absorbible en el supuesto de que se produzca:

(i) la reclasificación/promoción o cambio de grupo profesional de la persona trabajadora y/o

(ii) la aplicación de un convenio colectivo sectorial de cualquier ámbito, cuyos salarios base de convenio para la correspondiente categoría profesional sean superiores al de la presente norma colectiva.

Artículo 37. Régimen de aplicación del complemento por puesto durante la vigencia ordinaria del presente convenio.

Considerando que el impacto de la compensación y absorción afecta mayoritariamente a los grupos profesionales III y siguientes, y con fin de establecer un régimen de transición de dicho complemento, que hasta la fecha ha tenido carácter compensable, absorbible y no revisable, adecuándose a un nuevo esquema de compensación y

absorción parcial respecto de las revisiones salariales pactadas en el presente convenio, se fijan las siguientes condiciones en función de las áreas de adscripción, grupos profesionales y salario fijo anual bruto percibido por las personas trabajadoras a las que afecta la presente disposición:

I. Áreas de *Retail* y DC:

- a) Personas trabajadoras incluidas en el grupo III y cuyo salario fijo anual bruto, previo a la aplicación de las tablas de 2023, esté comprendido entre 17.400 euros y 19.000 euros.
- b) Personas trabajadoras incluidas en el grupo III y cuyo salario fijo anual bruto, previo a la aplicación de las tablas de 2023, sea superior a 19.000 euros.
- c) Personas trabajadoras incluidas en el grupo IV y cuyo salario fijo anual bruto, previo a la aplicación de las tablas de 2023, sea superior al establecido en el convenio colectivo.

El régimen de compensación y absorción aplicará a las personas trabajadoras definidas anteriormente en las siguientes condiciones:

1. Para las personas trabajadoras incluidas en el apartado a) y que desempeñen al menos la posición de «supervisor», el incremento salarial para 2023 compensará y absorberá el complemento puesto de trabajo en su integridad. Sin perjuicio de lo cual, a partir del 1 de julio de 2023, dichas personas percibirán en concepto de mejora voluntaria en los términos descritos en el artículo 36, la cantidad de hasta 1.000 euros brutos en cómputo anual (a tiempo completo), sin que su salario bruto anual total pueda superar los 19.000 euros. Por lo que respecta a la revisión salarial del convenio para los años 2024 y 2025, no será objeto de compensación y absorción.

2. Para las personas trabajadoras incluidas en los apartados b) y c), se compensará y absorberá el complemento por puesto de trabajo de la siguiente forma:

2.1 Revisión salarial año 2023: se aplicará la compensación y absorción del complemento por puesto a razón del 50 % del incremento salarial para dicho año.

2.2 Revisión salarial año 2024: no será de aplicación la compensación y absorción respecto del complemento por puesto.

Además, con efectos del 1 de enero de 2024, se incluirá en concepto de mejora voluntaria conforme se ha descrito en el artículo 36, el importe correspondiente al 25 % de la revisión salarial 2023, reintegrando de esta forma a la persona trabajadora la mitad de la compensación y absorción que le fue aplicada en la revisión salarial de 2023.

2.3 Revisión salarial año 2025: no será de aplicación la compensación y absorción respecto del complemento por puesto.

Además, con efectos del 1 de enero de 2025, se incluirá en concepto de mejora voluntaria conforme se ha descrito en el artículo 36, el importe correspondiente al otro 25 % de la revisión salarial 2023, reintegrando de esta forma a la persona trabajadora la otra mitad de la compensación y absorción que le fue aplicada en la revisión salarial de 2023.

En el siguiente cuadro resumen se transcribe numéricamente cuanto se ha expuesto:

		Importes anualizados				
		Enero 23 - Euros	Julio 23 - Euros	4 % 2024 - Euros	4 % 2025 - Euros	Total convenio - Euros
Incremento salarial inmediato.	GI.	1.120,00	0,00	604,80	628,99	2.353,79
	GII.	1.292,88	167,00	640,00	665,60	2.765,48
	GIII.	1.283,58	225,00	720,00	748,80	2.977,38
	GIII 17.400 €.	150,00	19.000 *	720,00	748,80	2.618,80
	GIII 18K.		19.000 *	720,00	748,80	2.468,80
Incremento salarial diferido.	GIII > 19K.	641,79	112,50	1.097,15	1.125,95	2.977,39
	GIV.	570,99	125,00	1.118,00	1.148,80	2.962,79

(*) Importe máximo del salario base anual resultante al aplicar la mejora voluntaria en los términos indicados.

II. Área de *Head Office*: durante la vigencia del presente convenio no aplicará la compensación y absorción del complemento por puesto a las revisiones del salario base de convenio de las personas trabajadoras pertenecientes a los grupos II, III y IV. Sin perjuicio de lo cual y puesto que durante el año 2023 la revisión salarial se produce en dos tramos, el importe de la misma no compensable ni absorbible respecto de dicho complemento se cifra en las cuantías brutas de: 713 euros/año (grupo II), 1.509 euros/año (grupo III) y 1.392 euros/año (grupo IV) –importes jornada completa–.

No obstante, y con independencia del área en la que se presten servicios, el complemento por puesto de trabajo tendrá siempre carácter compensable y absorbible en los siguientes casos:

- Para las personas trabajadoras incluidas en los grupos V y VI y cuyo salario fijo bruto anual por todos los conceptos previo a la aplicación de las tablas para el 2023 sea superior a 36.000 euros, para el año 2024 a 37.500 euros y para el año 2025 a 40.000 euros –importes jornada completa–.
- Para el resto de los supuestos no previstos en el presente artículo.
- En los supuestos previstos los dos últimos párrafos del artículo anterior.

Artículo 38. 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 aquellas personas trabajadoras 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, todas las personas trabajadoras activas en la empresa a la fecha de su pago. En las tiendas de nueva apertura el devengo de dichas cuantías podrá producirse a partir del segundo mes. Las cuantías que por estos conceptos hayan de percibir las personas trabajadoras de la empresa se fijarán 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 39. *Nocturnidad*.

Tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las 22 y las 6 horas.

Cuando el trabajo se realice en horas nocturnas, la persona trabajadora percibirá adicionalmente a su retribución el importe de 2 euros brutos en concepto de complemento de nocturnidad por cada hora completa efectivamente prestada en dichas circunstancias. Las fracciones de horas nocturnas no serán abonables ni acumulables por días. Quedan exceptuados aquellos supuestos en los que el salario de la persona trabajadora 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 25, al entenderse incluida dicha incidencia en la retribución pactada.

El complemento de nocturnidad no estará sujeto a revisión salarial.

Lo previsto en el presente artículo tiene efectos del 1 de mayo de 2023.

CAPÍTULO VI

Acción social. Seguridad y salud laboral

Artículo 40. 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 la persona trabajadora, con una duración máxima de doce meses.

No se abonará importe alguno en los supuestos en los que la persona trabajadora 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 41. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. La empresa podrá constituir un servicio de prevención mancomunado con otras empresas del grupo, aun cuando estas 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 42. Formación profesional.

En aras a una mayor profesionalización de las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora. 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 éstas se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios serán por cuenta de la empresa.

Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. A las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 43. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a cada persona trabajadora la uniformidad completa textil (camiseta, chaqueta/sudadera, pantalón), que será de uso exclusivo para el desempeño de sus funciones. Será obligación de la persona trabajadora cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

A las personas trabajadoras que procedan, se les renovarán, cuando sea necesario, las prendas de trabajo que sean precisas para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 44. *Faltas.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 concurren 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 deriven 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 calificará de grave o muy grave, según los casos.

4. No comunicar en el mismo día a la empresa, la imposibilidad de acudir al trabajo por motivos de enfermedad o accidente, salvo que se justifiquen los motivos de no haberlo podido realizar.

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 de forma inmediata a la empresa los cambios de domicilio, teléfono y correo electrónico de contacto.

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

9. Hacer compras a título personal en otros establecimientos con la indumentaria de trabajo puesta o durante el horario 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. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como falta muy grave.

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 o implica un 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 de tal índole que pueda afectar a la imagen de la empresa, o que produzcan quejas de los clientes o compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

7. Realizar compras a título personal en el establecimiento de la empresa durante la jornada de trabajo.

8. Mostrar una conducta maleducada u ofensiva hacia el personal o la clientela. Dicha conducta tendrá la consideración de falta muy grave cuando se trate de insultos u ofensas verbales.

9. Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o equipos de trabajo sin causa que lo justifique. Si el incumplimiento es reiterado o implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as, personas ajenas a la empresa o a la integridad de los medios de la empresa, será considerada como falta muy grave.

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 otra persona trabajadora. Dicho incumplimiento conllevará la correspondiente sanción tanto para la persona trabajadora cedente de la tarjeta, como a aquella que la utilice como consecuencia de dicha cesión.

12. Registrar la jornada de trabajo supliendo la personalidad de otra persona trabajadora.

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 o implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as, personas ajenas a la empresa o a la integridad de los medios de la empresa, será considerada como falta muy grave.

14. Cambiar con otra persona trabajadora 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, salvo que de dicha conducta pudiesen derivarse riesgos para la empresa en cuyo caso tendrá la consideración de muy grave.

16. El incumplimiento de los protocolos y procedimientos internos de seguridad y salud en el trabajo establecidos y publicados en cada momento por la empresa a través de los medios habilitados al efecto.

17. 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, transgresión de la buena fe contractual 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 o 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. Tendrá la misma consideración, la realización de compras en la empresa con la intención de revender los productos adquiridos.

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. 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. Tendrán esta consideración, entre otros, la reproducción de contenidos ajenos a la prestación laboral durante la jornada de trabajo. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a las personas trabajadoras 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 otra persona trabajadora. Incurrirán en esta conducta tanto la persona trabajadora que la comete como el que ceda su credencial.

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

7. El robo, hurto, apropiación o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona o cliente 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 otra persona trabajadora 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 en beneficio propio o ajeno en la compra o venta de artículos, cuando los mismos no resulten aplicables conforme a la normativa de la empresa, así como la generación fraudulenta de dichos descuentos mediante la manipulación del *stock* de tienda.

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 tuvieran lugar fuera del trabajo, siempre que se vistiera 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. Igual consideración tendrá la realización de actividades por cuenta propia o ajena durante el periodo de IT que puedan generar beneficio económico, perjudiquen o no el proceso de recuperación.
15. La blasfemia habitual.
16. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de las tareas encomendadas.
17. Falsificar o manipular facturas, *tickets* de caja, vales de cambio, tarjetas de descuento y notas de reembolso de gastos de desplazamiento, en beneficio propio o ajeno.
18. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente el respeto o consideración.
19. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear uso propio herramientas, materiales o las propias instalaciones de la empresa.
20. Faltar tres o más 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 45. *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 una persona trabajadora, y antes de que se produzca de forma efectiva, la empresa deberá informar al comité de empresa, delegado

de personal o delegado sindical si existiera en el centro de trabajo. En todo caso la persona trabajadora podrá solicitar la presencia del comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 46. *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 47. *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 48. *Representación de las personas trabajadoras. 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 las personas trabajadoras.

Artículo 49. *Garantías.*

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

Artículo 50. *Información.*

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

Artículo 51. *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 entenderá 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.

Asimismo, la Comisión Mixta realizará funciones de seguimiento del sistema de retribución variable, para lo cual podrá realizar propuestas y elevar a la empresa las consultas que se estimen necesarias.

Artículo 52. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del VI 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 VI Acuerdo sobre solución autónoma 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.