

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22739 *Resolución de 27 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Carriere.*

Visto el texto del II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Carriere (Ópticas Carriere, SL, Vistactual, SL, y Ópticas Carriere Levante, SL) –Código de convenio n.º: 90103463012019–, que fue suscrito con fecha 26 de julio 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 la Confederación Sindical Independiente FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 27 de octubre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO CARRIERE

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el Convenio, legitimación y eficacia.*

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección del Grupo de Empresas Carriere, y la Confederación Sindical Independiente FETICO, que en su conjunto suman la mayoría representativa de los miembros de delegados de personal existentes en el ámbito definido en el artículo 2 del convenio colectivo.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, su plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo.

En este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas del grupo y sus plantillas incluidos en su ámbito de aplicación.

Disposición preliminar segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, cuando el texto del convenio se refiere al literal de los textos legales, se mantiene el redactado en ellos establecidos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.

Las expresiones «Carriere», «la Compañía» o «la/s Empresa/s» sin otra precisión, deben entenderse referidas a las Empresas del Grupo a las que el Convenio afecta, de conformidad con el contenido del artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo (en adelante, el «Convenio de grupo»), constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las siguientes empresas del Grupo Mercantil Carriere: Ópticas Carriere SL, Vistactual SL, Ópticas Carriere Levante SL el personal de las mismas incluido en su ámbito personal, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores; con la eficacia que le confiere el artículo 37.º de la Constitución Española; y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a las siguientes Empresas firmantes del mismo, alcanzando su obligatoriedad y fuerza vinculante a todos los centros de trabajo de:

- Ópticas Carriere SL.
- Vistactual SL.
- Ópticas Carriere Levante SL.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas del grupo: Ópticas Carriere S.L, Vistactual SL, Ópticas Carriere Levante SL, tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio de grupo será de aplicación a todo el personal de las empresas del grupo vinculado por relación laboral común, de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos del ámbito del Convenio de grupo:

1. Las personas que realicen actividades o mantengan relaciones descritas en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio de grupo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de las Empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial de aplicación, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales, con respeto al principio de jerarquía normativa y a lo regulado en el artículo 84.2 del ET.

Artículo 5. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2025.

El presente Convenio de grupo se entenderá prorrogado de año en año, de no mediar denuncia expresa en forma por quienes estén legitimados para ello, notificada a las partes.

La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas, sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, se mantendrá vigente el convenio colectivo.

Artículo 6. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convencionales, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral o la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total del presente convenio de grupo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a constituir la Comisión Negociadora encargada de negociar uno nuevo ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectará a cualquiera de sus cláusulas, el convenio de grupo deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere expresamente.

Artículo 8. *Ámbito normativo.*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente convenio sustituyen y derogan, en su integridad, a cualesquiera que pudieran haber sido pactadas con anterioridad, salvo los aspectos que expresamente se mantenga.

Las partes firmantes del presente convenio de grupo, como sujetos legitimados en su ámbito de negociación, declaran la prioridad aplicativa de las condiciones pactadas en el presente convenio de grupo, en los términos establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores; salvo las materias en que expresamente el presente convenio de grupo se remite al convenio sectorial de grandes almacenes.

Artículo 9. *Comisión Paritaria Mixta de interpretación y seguimiento de Convenio.*

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye una Comisión Paritaria Mixta compuesta por un máximo de 4

representantes, 2 designados por la Dirección de la Compañía y 2 por la representación sindical firmante del convenio, garantizando que todas ellas estén representadas en dicha comisión con el voto ponderado correspondiente a su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora.

2. La Comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo.

3. La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas suficientes, y previa convocatoria. Las convocatorias de la Comisión Mixta serán efectuadas por su Presidencia, mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con diez días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

4. Dicha Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) La interpretación, vigilancia y control en la aplicación del contenido del presente Convenio.

b) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el Convenio.

c) A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la modificación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, así como cualquier discrepancia relativa a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Mixta dispondrá de un plazo de siete días para emitir pronunciamiento a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

5. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

6. Alcanzado acuerdo en la Comisión de referencia, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que puedan emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

7. Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas al sistema extrajudicial de solución de conflictos, conforme a lo establecido en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente y a los que pudieran sustituirle.

8. En lo no determinado en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización de la empresa y del trabajo

Artículo 10. *Organización de la empresa.*

La organización del trabajo compete a la Dirección de las Empresas, que la ejercerán de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente convenio.

Artículo 11. *Principios informadores y criterios de obligatorio cumplimiento.*

Los principios informadores del presente convenio colectivo son:

a) La consideración de este convenio colectivo, así como los acuerdos que pudieran alcanzarse en el desarrollo, como máximo exponente de la negociación colectiva de modo que no se promuevan ni negocien ni concluyan convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza o condición en ámbitos inferiores, de contenido contradictorio con lo expresado en el presente Convenio.

b) Principio de Dirección: El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios y de mejora de la competitividad y de la productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos.

c) La polivalencia organizativa en la prestación de servicios o actividades laborales para las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

d) La consideración de la seguridad y salud de los trabajadores como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua que extiende los aspectos de seguridad y salud a todos los ámbitos de gestión como una actividad integrada en todos los niveles jerárquico de las empresas.

Asimismo, se establecen el siguiente criterio de obligado cumplimiento:

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como principio rector de la gestión de recursos humanos, a la contratación, promoción, retribución y desarrollo de la carrera profesional, así como la formación en todos sus niveles y modalidades que constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO III

Ingresos, grupos profesionales, trabajo a tiempo parcial y ceses voluntarios

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

En el ingreso de las personas trabajadoras podrá pactarse en el contrato de trabajo un periodo de prueba de seis meses.

Estos periodos serán de trabajo efectivo, interrumpiéndose el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba.

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas serán clasificadas, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Las actividades consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La adscripción individual de cada persona trabajadora se realizará por grupos profesionales, y en su caso, por niveles funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, corresponderá la asignación al grupo profesional al que la persona trabajadora haya dedicado más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores. Sin perjuicio de las garantías y forma de proceder correspondientes a la polivalencia funcional y la repercusión en las retribuciones en su caso. Ahora bien, en caso de ser prevalente el tiempo desempeñado en el grupo superior, se retribuirá a la persona trabajadora en proporción al tiempo dedicado al desempeño de las tareas de cada grupo profesional, siempre a salvo de que

las condiciones pactadas entre empresa y persona trabajadora mejoren lo aquí establecido.

1. Factores para la clasificación y encuadramiento profesional:

Los factores que incluyen en la calificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstas a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

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

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos, servicios o la maquinaria.

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

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

Todo lo anterior sin perjuicio del caso en que corresponda una equiparación profesional cuando se aplique la referencia y adscripción sectorial.

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

2. Definición de los grupos profesionales:

Grupo I.

El Grupo I se conforma para aquel personal de la Empresa que tiene una titulación académica necesaria para el desempeño de sus funciones o una experiencia profesional acreditada y suficiente. Goza de gran autonomía supervisado por su responsable directo que además se asegura de que se cumplan los objetivos y directrices que ha fijado su responsable directo.

– Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado medio, superior o doctorado que puede ser complementada con estudios específicos o no.

– En los casos de unidades productivas o puntos de venta, colaboran con su superior jerárquico en la organización en lo referente a dicha unidad productiva, sin perjuicio de que desarrolle actividades que requieran especiales conocimientos técnicos si posee la cualificación técnica oficial para ello.

– Colabora con su superior en el establecimiento de los procesos, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.

– En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, junto con su superior, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados.

Grupo II.

El Grupo II se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de autonomía en el desempeño de sus funciones superior al elemental acreditando además una formación de grado o diplomatura o una experiencia profesional acreditada y suficiente, con menor nivel de supervisión por parte de su superior o responsable.

- Formación equivalente a diplomatura o grado.
- Además de desempeñar las tareas establecidas para los titulados del Grupo III, el desempeño de las mismas se desarrollará con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia y a la formación acreditada. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.
- Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. La persona trabajadora habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.
- El personal adscrito a este Grupo no tendrá recursos humanos a su cargo, pero sí la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa, así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

El presente grupo profesional se subdivide en dos niveles funcionales:

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con más de cuatro años de experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con menos de cuatro años de experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Las personas trabajadoras que lleven más de 4 años en el Grupo II Nivel II pasarán automáticamente al Grupo II, Nivel I del convenio colectivo.

Grupo III.

El grupo III se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de autonomía en el desempeño de sus funciones superior al elemental, con una rebaja del nivel de supervisión por parte de su superior o responsable.

- Formación equivalente a ESO, Bachiller, FP de grado medio o similar, o que, careciendo de esa titulación acredite en el momento de su contratación una experiencia

profesional práctica en el sector de actividad de la empresa, de al menos un año ininterrumpido, en el marco de los tres años anteriores.

– Las tareas llevadas a cabo son las similares a las que realiza el grupo IV, pero con un grado mayor de conocimiento del producto y de su entorno, con capacidad para aconsejar al cliente sobre los diversos productos, sus calidades, posibilidades y adaptación a las necesidades del cliente, su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia acreditada. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

– Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia.

– El personal adscrito a este Grupo no tendrá recursos humanos a su cargo, pero si la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa, así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

Grupo IV.

El Grupo profesional VI constituye la escala base de la organización laboral de la Empresa y en él se encuadrará el personal que deba desempeñar las labores más elementales.

– Formación equivalente, como mínimo, a graduado en ESO, o similar o que, careciendo de dicha titulación, acredite una experiencia profesional inferior a un año en el marco de los tres años anteriores a su contratación.

– Los métodos de trabajo del personal adscrito a este grupo profesional son habitualmente examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

– El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata del superior de quien, además, debe adquirir las normas básicas de trato e información correcta al cliente.

Su función es la de mero expendedor de mercancía y cobro de la misma, deberá ser conocedor de las características básicas de los productos y campañas comerciales.

Artículo 14. *Trabajo a tiempo parcial.*

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

1. En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial con una antigüedad mínima de tres años, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno, siempre que dicha vacante tenga carácter indefinido, debiendo formular solicitud previa por escrito en el plazo de siete días desde que se produjera la existencia de dicha vacante.

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

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

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

La realización de horas complementarias irá unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

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

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley.

En los términos previstos por la legislación vigente las empresas podrán ofrecer a los trabajadores la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

3. La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

4. En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 14.º del presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

5. En el ofrecimiento de realización de horas complementarias las empresas seguirán un reparto equitativo de las mismas.

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

6. A lo largo de la vigencia del convenio los trabajadores a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 20 por ciento del promedio de horas complementarias que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos a partir del 1 de enero de 2023. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará el año de más horas, del período de tres. El derecho a la consolidación se producirá cada tres años.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo y vacaciones anuales

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 16. *Distribución de jornada.*

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

A fecha de 31 de enero de cada año natural, las empresas facilitarán a los representantes legales de los trabajadores, así como a las personas trabajadoras, un calendario anual general que ha de incluir las fechas previstas para ambos periodos

vacaciones, invierno y verano. Asimismo, éste habrá de contener los festivos anuales a disfrutar, los domingos que han de trabajar, así como los sábados libres unidos a domingos establecidos en el artículo 20 del texto convencional.

Como mínimo mensualmente, las personas trabajadoras conocerán el momento en que deben prestar el trabajo, habiéndose de entregar dicho calendario mensual con una antelación de diez días. En dicha distribución se podrá tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y momentos del año, pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

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

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

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

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

4. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente, se estará a lo dispuesto en los dos números anteriores, y a lo previsto en el artículo 24 siguiente, respetando la legalidad vigente.

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

6. La distribución de la jornada podrá realizarse cualquier día de la semana.

7. Cada persona trabajadora, podrá disfrutar como día de descanso semanal, el 24 de diciembre o bien el 31 de diciembre de cada año natural con independencia del horario comercial de cada centro de trabajo, y siempre que la circunstancias organizativas y productivas de cada centro de trabajo lo permitan.

8. La empresa no planificará el día del cumpleaños del trabajador/a siempre y cuando este coincida en uno de los días de la semana entre el lunes y el viernes, siendo éste por tanto un día no planificado correspondiente a descanso semanal ordinario.

Artículo 16 bis. *Desconexión digital.*

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

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos

electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

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

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

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

Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

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

Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

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

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

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

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

Artículo 17. *Registro diario y verificación.*

1. Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, conforme al tenor literal vigente del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro del año de cómputo, la empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 18 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo anual, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos

punta de producción. Las empresas entregarán al comité de centro la relación de las horas de exceso que fueran extraordinarias.

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

Artículo 18. *Régimen de distribución de jornada en el Grupo I.*

Los trabajadores encuadrados en el Grupo I podrán flexibilizar su horario de forma que puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

Artículo 19. *Descanso diario y semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días

No obstante, las personas trabajadoras no podrán ser programadas como trabajo ordinario más de diez días consecutivos de trabajo, salvo que forme parte de una cadencia regular de concentración de tiempos de descanso o se trate de periodos de mayor actividad del año, que deberán ser comunicados previamente a la representación legal de los trabajadores, en cuyo caso el límite será de 11.

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

Artículo 20. *Régimen de descanso en actividad comercial en domingos y festivos.*

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, los trabajadores con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de seis fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones. Siempre que la circunstancias organizativas y productivas de cada centro de trabajo lo permitan, el número de fines de semana podrá ser ampliado.

Igualmente, los trabajadores con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán obligación de trabajar en domingos o festivos, en centros o establecimientos abiertos al público, más que el 34 por ciento de los domingos y festivos existentes en el año (23). Siempre que la circunstancias organizativas y productivas de cada centro de trabajo lo permitan, se podrá reducir el número de domingos y festivos de 23 a 20.

En casos de actividad no generalizada en domingos y festivos se aplicará la siguiente regulación:

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

– De dieciséis a veinticinco aperturas al año, el porcentaje será del 45, siempre que el número resultante sea doce o superior a doce.

– Por encima de veinticinco días de aperturas al año se estará al régimen general del 34 % de los domingos y festivos existentes en el año (23)

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

Artículo 21. *Balances o inventarios.*

En las semanas de realización de Balances o Inventarios, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, siendo horas de prestación obligatoria por parte del trabajador.

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

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

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

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

4. La Dirección de la empresa estará obligada a facilitar al Comité de Centro o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente»

Artículo 23. *Vacaciones.*

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

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

Artículo 24. *Períodos de disfrute tiempo vacacional.*

1. Las personas trabajadoras disfrutarán de al menos dos períodos de vacaciones, uno de dieciséis días naturales y otro de quince días naturales. El periodo relativo a los quince días naturales se podrá disfrutar preferiblemente desde el 15 de junio a 15 de septiembre, siempre y cuando haya solo una persona trabajadora de vacaciones y salvo

que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

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

3. Exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que, prestando servicios en puntos de venta y por necesidad del servicio u organización del trabajo no pueda autorizarles sus vacaciones en el periodo preferente indicado de junio a septiembre tendrán derecho a una compensación denominada bolsa de vacaciones conforme a las siguientes reglas:

a) Si la persona trabajadora tuviese que disfrutar la totalidad de las dos semanas de vacaciones fuera del periodo preferente de junio a septiembre, percibirá en compensación un importe total bruto de 180 euros en concepto de bolsa de vacaciones. Si los días que debe disfrutar fuera del periodo preferente fuera inferior a esas dos semanas, percibirá la parte proporcional correspondiente de los 180 euros totales que conforman la bolsa de vacaciones.

b) En ningún caso tendrán derecho a percibir compensación alguna, por ningún concepto, aquellas personas trabajadoras que voluntariamente fijen su periodo de vacaciones fuera del período preferente de junio a septiembre.

c) No será de aplicación lo dispuesto en este precepto a las personas trabajadoras contratadas para la sustitución de otros durante el periodo vacacional preferente de junio a septiembre, ni aquellos contratados para reforzar la estructura de personal por el incremento de actividad durante ese periodo, con independencia de la modalidad contractual de duración determinada por la que se rija su relación laboral.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 25. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

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

B. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, iniciándose su cómputo en el primer día laborable de la persona afectada.

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

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

E. Un día por traslado del domicilio habitual.
F. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

H. Anualmente las personas trabajadoras podrán disfrutar de las siguientes licencias retribuidas de entre los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Licencias no retribuidas.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

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

Artículo 27. *Excedencias.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Estructura salarial y cuantías salariales

Artículo 28. *Estructura salarial.*

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

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

Artículo 29. *Salario base de grupo.*

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

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

Artículo 30. *Complementos salariales.*

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

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

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

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

C) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 31. Complemento personal de antigüedad.

La persona trabajadora tendrá derecho al abono del complemento personal de antigüedad por cuatrienio cumplido, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	Año - Euros	Hora - Euros
Primer cuatrienio.	255,79	0,14226
Segundo cuatrienio.	225,98	0,12568
Tercer cuatrienio.	201,94	0,11231
Cuarto cuatrienio y sucesivos.	192,32	0,10696

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

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

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior, permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo.

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

Artículo 32. Complemento de puesto de trabajo.

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

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

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

La retribución del plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada en período nocturno para todas las personas trabajadoras será del 20 por 100 del valor/hora correspondiente del artículo 35 del presente convenio colectivo, salvo que, por razón del trabajo contratado, la nocturnidad estuviera comprendida en la retribución pactada.

Los complementos de puesto no tendrán carácter consolidable, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 33. Complemento de calidad.

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

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

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

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 34. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

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

Mediante acuerdo, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias, podrá prorratearse entre doce mensualidades, o en el salario/hora global, de conformidad con lo previsto en el artículo 15. El prorrateo de las pagas se efectuará, en su caso, incorporando a la retribución mensual (u horaria) la parte proporcional correspondiente al mes en cuestión de la paga o pagas prorrateadas. La parte de paga o pagas ya devengadas hasta el momento del prorrateo, se liquidará y abonará en la fecha en que estuviera previsto su pago, conforme al anterior sistema.

Artículo 35. *Cuantía salario base.*

La cuantía del salario base en cómputo anual será la siguiente:

Grupo	A partir de 1-01-2023 — Euros
I	21.358,47
II (Nivel I)	20.850,00
II (Nivel II)	19.000,00
III	16.578,00
IV	16.273,00

Grupo	A partir de 1-01-2024 — Euros
I	21.636,13
II (Nivel I)	21.121,05
II (Nivel II)	19.247,00
III	16.793,76
IV	16.484,67

La cuantía del salario aquí establecido, se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 15 del presente convenio colectivo para dicho año. Será de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a las personas trabajadoras que ingresen o reingresen en la Empresa.

La determinación del salario / hora global, se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 15.

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

Artículo 36. *Incremento salarial para el año 2025.*

Para el año 2025, se acuerda abonar el 3 % de incremento sobre las tablas salariales del 2024. Del citado porcentaje no será compensable, ni absorbible el 1,5 %.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 37. *Dietas.*

Las personas trabajadoras, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 34 euros, o a una media dieta de 17 euros, a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo.

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

La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

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

Artículo 38. *Seguro de vida.*

La empresa, vendrá obligada en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de vida e Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 24.000 euros, según modalidad usual de mercado.

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

Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

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

Las personas trabajadoras desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 40.

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

Artículo 41.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes. Cuando el retraso antes indicado coincida con la apertura del centro de trabajo la falta se considerará grave.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase algún perjuicio a la empresa, malestar de los clientes o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 43. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar trabajos particulares o para terceros durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. El uso, sin autorización de la empresa, de aparatos de telefonía móvil o similar durante la jornada laboral.

Artículo 44. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer

negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización por escrito de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, entendiéndose que concurre la nota de habitualidad cuando el trabajador haya sido apercibido o sancionado al menos una vez con anterioridad en el año anterior.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros/as de trabajo y al público en general.
10. El consumo de drogas o embriaguez habitual manifestado en jornada laboral y en su puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo.
11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
16. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
18. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico.

Artículo 45. *Régimen de sanciones.*

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.
2. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, salvo la amonestación verbal.

Artículo 46. *Sanciones máximas.*

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

1. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días hasta el despido disciplinario.

Artículo 47. *Prescripción.*

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

Artículo 48.

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

2. Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

Artículo 49. *Medidas cautelares en el procedimiento disciplinario.*

La empresa, durante la verificación de aquellos hechos o circunstancias que pudieran implicar la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, podrá, notificando por escrito a la persona trabajadoras o personas trabajadoras afectadas, acordar, la suspensión de su deber de prestar servicios durante el plazo necesario para la investigación. En ningún caso, la suspensión de empleo aquí regulada podrá superar el plazo de quince días. Durante esta suspensión el trabajador mantendrá incólumes sus derechos retributivos.

CAPÍTULO IX

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 50.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Disposición adicional primera. *Adhesión al A.S.A.C.*

Las partes firmantes del presente convenio pactan y acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC) vigente, y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, que surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional segunda. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición adicional tercera. *Comité Intercentros (CI).*

Al amparo del artículo 63.3 del ET, se constituirá un CI de grupo, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma o de varias empresas de las afectadas por el convenio, deban ser tratados con carácter general. El CI se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el ET para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Disposición adicional cuarta. *Comisión de trabajo sobre el sistema incentivos y abono de domingos.*

Con el objetivo de contribuir a la motivación de las plantillas que conforman cada una de las sociedades afectadas por el presente convenio colectivo, las partes legitimadas se comprometen a abrir una comisión de trabajo en el plazo de un mes desde la publicación en el BOE del texto convencional, que permita analizar el sistema actual de incentivos, así como el impacto del trabajo en domingos desde un punto de vista retributivo y de aperturas.

Disposición adicional quinta. *Pago de atrasos y pago único.*

El pago de atrasos que se deriven de la aplicación del convenio colectivo, así como del pago único no consolidable recogido en la disposición transitoria segunda se abonarán como máximo en la nómina del mes de agosto del 2023.

Disposición transitoria primera. *Reclasificación profesional.*

En el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la Dirección de la Empresa, procederá a la reclasificación de todos los trabajadores de la empresa, según lo establecido en el artículo 13 del convenio colectivo.

Disposición transitoria segunda. *Pago único no consolidable.*

Las personas trabajadoras que se encuentren de alta en el momento de la firma del presente convenio colectivo percibirán un pago único no consolidable correspondiente al 3% de su salario bruto anual del año 2023.

Disposición final.

El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en las empresas afectadas.