

Resolución de 7 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España KSCE, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Kiabi España KSCE, S.A.», código de Convenio número 90011772011998, que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2011 por la Comisión Negociadora del Convenio citado, de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las organizaciones sindicales FETICO y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo 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, 7 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO «KIABI ESPAÑA KSCE, S.A.»

Capítulo I. Ámbito y revisión.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo será el aplicable a todos los trabajadores/as de la empresa «Kiabi España KSCE, S.A.» (Nombre comercial KIABI), con independencia de cuál sea su centro de trabajo dentro del territorio nacional.

La empresa «Kiabi España KSCE, S.A.», tiene actualmente centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional distribuidos en distintas Comunidades Autónomas. Esta situación ha aconsejado seguir con la aplicación de un Convenio único de ámbito empresarial con criterios de homogeneidad, para acomodarse al principio informador del Estatuto de los Trabajadores de buscar una regulación uniforme de las condiciones de trabajo para una misma unidad de contratación, incluyendo dentro de ella a todos los trabajadores/as de la misma, procurando así

la interacción del principio de unidad de empresa partiendo del hecho de que existe un elemento objetivo común derivado del hecho de la pertenencia a una misma empresa que fabrica y vende el mismo producto.

Con esta regulación uniforme de condiciones de trabajo se evitan los problemas relevantes derivados de la dispersión de centros de trabajo, que llevarían a aplicar distintas condiciones laborales según el ámbito territorial en que se desenvolviera la actividad de la empresa.

Ambas partes reconocen que, firmado el Convenio con todos los requisitos legales, si cualquier centro de trabajo actual o un centro de trabajo que se creara después, pretendiese la segregación mediante la aplicación de un Convenio distinto de exclusiva aplicación a ellos, atacaría al principio de igualdad constitucional que ambas partes reconocen haber logrado con este Convenio.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, iniciándose el mismo desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2013, y su vigencia a partir de la fecha de la firma, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan a 1 de enero de 2011.

Artículo 3. Denuncia.

La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación de tres meses a la fecha de finalización.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica se establece que:

1. Las condiciones pactadas no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desecharlo el resto.
2. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto en el mismo serán de aplicación las disposiciones autonómicas y estatales de carácter general que sean de aplicación siempre que no colisione con las

condiciones de este Convenio.

3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y solo aquellas que se vean afectadas por la Sentencia, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador/a.

Artículo 6. Garantías ad personam.

Serán respetadas las situaciones personales disfrutadas por los trabajadores/as con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Capítulo III. Ingresos, grupos profesionales, periodo de prueba y modalidades de contrato.

Artículo 7. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 8.

Grupo I: 1 mes.

Grupo II: 1 mes.

Grupo III: 2 meses.

Grupo IV: 6 meses.

Grupo V: 6 meses.



Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 8. Definición de los grupos profesionales.

Grupo I (de Iniciación profesional):

Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador/a 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. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. La finalidad y objetivo del Grupo de Iniciación se refiere a trabajadores/as que se incorporen mediante un contrato de trabajo, para iniciarse en las tareas propias de la actividad de la empresa afectada por el presente Convenio, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de iniciación.

El tiempo máximo de permanencia en este grupo será de 12 meses.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: consejeros/as de venta de iniciación y mozos de iniciación.

Grupo II (de Profesionales):

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a grado medio o similar.

Realiza por definición los cometidos propios del Grupo de Iniciación pero con absoluta autonomía, pues con el superior evalúa el resultado final y existiendo la posibilidad de consultarle puntualmente. Las tareas se encuentran normalmente

estandarizadas y se realiza bajo instrucciones de carácter general.

Se requiere un mayor grado de iniciativa y creatividad. Colabora en la gestión de tienda, podrá supervisar y corregir el trabajo realizado por los auxiliares de consejero/a de venta y puntualmente y de manera voluntaria participará en la animación de cajas y aperturas o cierres de tienda, según las instrucciones dictadas por el superior jerárquico y con una posterior evaluación final.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: consejeros/as de ventas profesionales y mozos profesionales.

Grupo III:

Es el trabajador/a que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes categorías como encuadrables dentro de este grupo profesional: Recepcionistas y Asistentes.

Grupo IV:

Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos. Realiza con autonomía actividades con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices amplias sobre uno o más sectores de la empresa. El trabajador/a ha de decidir con la supervisión de su superior 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.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones como encuadrables dentro de este grupo profesional: Técnicos y Coordinadores.

Grupo V:

Mandos:

Titulación universitaria o conocimiento a nivel de Bachillerato superior, o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Realiza trabajos muy cualificados con un alto grado de autonomía a partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa.

Coordina el trabajo de un equipo profesional, formando y supervisando las



personas que están bajo su dependencia.

Directivos:

Titulación de grado superior o medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión.

A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto. El trabajador/a ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.

Decide sobre un conjunto de trabajadores/as, y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Artículo 9. Contratos de duración determinada.

Contratos eventuales: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de este contrato será de seis meses, dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo.

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

Contrato de interinidad: Para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previsto en los en los artículos 37, 38, 45 y 46 del ET.

Contratos formativos:

A) Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte del empresario contratante.

A.2 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos



años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

A.3 La retribución del trabajador/a será del 80 % o del 90 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores/as contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

B) Contrato para la formación. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

B.1 La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años, pudiendo concertarse hasta dos prórrogas por períodos no inferiores a seis meses hasta alcanzar el tope de dos años.

B.2 Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto, en todo caso, en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al preaviso en los contratos de duración determinada superiores a un año la empresa está obligada a notificar terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso dará lugar a la percepción del salario correspondiente a los días de preaviso no cumplidos.

Artículo 10. Cese voluntario.

El trabajador/a con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

En el caso del grupo profesional V: mandos y directivos, dicho preaviso deberá comunicarse con una antelación de 30 días y en caso de incumplimiento del mismo se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.



Artículo 11. Ascensos.

1. Ascenso del Grupo de iniciación al Grupo de profesionales:

A partir de 1 de enero de 2011, el ascenso al Grupo de profesionales tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses en la empresa.

En cualquier caso, la Dirección de la empresa podrá adelantar el ascenso al Grupo profesional con sujeción a los mecanismos establecidos.

Para el cómputo de los 12 meses se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiendo por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de profesionales.

En base a las características de este Grupo de Iniciación, sólo es posible su utilización para el acceso al Grupo de profesionales.

2. Mecanismos de ascenso:

A través de la colaboración con el Comité Intercentros se elaborará un protocolo de ascensos. Los mecanismos de ascenso serán establecidos con carácter general por la empresa y consensuados con el Comité Intercentros, deberán contener una serie de criterios objetivos, tomando como referencia, entre otros, los siguientes requisitos: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, experiencia en el puesto de trabajo, valoración del desempeño actual en su puesto de trabajo, compromiso con la organización, liderazgo y dirección de personas cuando sea necesario, competencias o habilidades requeridas para el puesto.

Las vacantes existentes en la empresa de los grupos III, IV y V se publicarán en los tablones de las tiendas. Asimismo, en cada centro de trabajo se publicarán las vacantes a tiempo completo que existan en los grupos I y II para ese mismo centro.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal del lugar de la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio familiar para el afectado/a, podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado/a, formulada por escrito. En este caso y previa aceptación por la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a

indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a. Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los gastos ocasionados por dicho traslado serán abonados por la empresa de acuerdo a las condiciones vigentes en materia de traslados, dichas condiciones serán trasladadas en caso de modificación de las mismas al Comité Intercentros.

Para el caso de una nueva apertura, la dirección publicitará las plazas existentes al objeto de que el personal pueda solicitar el traslado, cuya aceptación será discrecional por parte de la dirección de la empresa.

Artículo 13. Personal con discapacidad.

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo.

Artículo 14. 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 15. Distribución de la jornada.

Partiendo de la jornada completa según Convenio, el trabajador/a realizará su jornada laboral en base a esas horas, excluyendo de ese cómputo los festivos, los días de descanso establecidos por ley y las vacaciones establecidas por Convenio.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán de manera acumulada mediante una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador/a afectado/a y la Dirección de la empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. La empresa entregará al comité del centro, la relación nominal de las horas de exceso.

Excepcionalmente, en caso de bajas o de fuerza mayor, se podrá recurrir a la voluntariedad de los trabajadores/as a tiempo parcial para cubrir franjas horarias no previstas en los planning semanales.

La jornada laboral se entiende con carácter general de lunes a domingo inclusive.

Cuando la empresa organice el trabajo en domingos y festivos la distribución de la jornada deberá realizarse a lo largo de la semana mediante un sistema de turnos de trabajo y descansos, conforme a la siguiente regla:

Cada trabajador/a sujeto a este sistema tendrá derecho a no trabajar más del 70 % de los domingos o festivos de apertura comercial autorizada anualmente, salvo que el número de domingos de apertura sea inferior a ocho al año. Si resultase fracción en el porcentaje se redondeará al alza a entero.

Se excluyen del sistema y, en consecuencia, de los importes que lo retribuyen, aquellos trabajadores/as con contrato parcial inferior a 20 horas semanales y que no trabajen más de 3 días a la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos domingo o festivo, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingo y festivo.

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

Se respetarán un mínimo de 8 fines de semana libres al año que comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales aquellos que comprendan festivos o vacaciones, prorrataéndose proporcionalmente en el caso de contratos de duración determinada o incorporaciones a lo largo del año.

En lo que a materia de distribución del tiempo de trabajo se refiere las partes firmantes del presente Convenio pactan, en el plazo de dos meses desde la firma del Convenio, la creación de una comisión de trabajo para desarrollar, articular y en su caso, novar dicha distribución durante la vigencia del presente Convenio de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995.

Artículo 16. Ventas especiales, inventarios.

En los 4 días como máximo de inventarios al año, preparación de rebajas o ventas especiales la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada. Dicha variación se pondrá en conocimiento de los trabajadores/as con 15 días de antelación como mínimo.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Las trabajadoras en situación de embarazo, los trabajadores/as de violencia de género estarán exentos de realizar una jornada superior a la normal contratada salvo petición expresa de las mismas. Los trabajadores/as afectados/as por reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar estarán exentos/as de



modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido salvo pacto en contrario.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.
2. 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 riesgo de pérdida de materias primas.
3. Para la aplicación de lo pactado en el punto anterior las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar de manera mensual al comité de centro o delegados de personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.
4. La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador/a en la parte correspondiente.

Artículo 18. Horas festivas.

Las horas festivas tendrán una compensación económica del 50 % sobre la hora ordinaria.

No será de aplicación esta compensación económica para aquellos trabajadores/as con contrato parcial inferior a 20 horas semanales y que no trabajen mas de 3 días a la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos domingo o festivo, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingo y festivo.

Artículo 19. Nocturnidad.

Se consideran horas nocturnas las horas realizadas entre las 22 horas 5 minutos y las 8 horas. Tendrán una compensación económica del 25 % de la retribución de la hora ordinaria.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año.



Los trabajadores/as disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, 21 días naturales, ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de Agosto o su parte proporcional. Dentro de este período de tiempo la empresa no podrá excluir ninguna franja horaria, al menos una persona por sección ha de disfrutar sus vacaciones en este período, no superando en el disfrute de las vacaciones el 25 % del total de la plantilla.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, fuera del anterior período, y dicha exclusión no podrá ser superior a 7 días al año, días que se comunicarán antes del período anual de comunicación de vacaciones y de los cuales se dará traslado a la representación legal de los trabajadores.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal. La asignación de dichos turnos será conocida por los trabajadores/as con, al menos, dos meses de antelación al momento de su disfrute.

Durante la vigencia del presente Convenio se fija una bolsa de vacaciones por una cuantía de 350 € para el personal, que por necesidad del servicio u organización del trabajo, no disfrute el período vacacional de 21 días entre los meses de junio a septiembre, siendo proporcional la percepción de dicho importe en función a los días de no coincidencia con dicho período.

Si por la fecha de ingreso del trabajador/a le correspondieran menos de 21 días de junio a septiembre, de optar la empresa en dicho período por lo previsto en el punto anterior de este mismo artículo, se abonaría la parte proporcional de esta misma bolsa.

El derecho al percibo de la bolsa de vacaciones no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo en consecuencia derecho al mismo tanto los trabajadores/as fijos como los temporales en los que coincidan las circunstancias a las que se refiere este artículo, si bien se considera como condición indispensable para poder tener derecho a disfrutar vacaciones entre los meses de junio a septiembre el que durante estos meses esté el contrato de trabajo vivo y en activo, ya que, en otro caso, carecería de sentido el precepto, excluyéndose del cobro de la bolsa, por razones de pura lógica, exclusivamente a aquellos trabajadores/as contratados en ese período mediante la modalidad de interinidad, precisamente para poder sustituir a trabajadores/as que disfruten de los 21 días naturales ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien

optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador/a en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros/as de unidad de trabajo.

Si el trabajador o trabajadora estuviera en situación de Incapacidad Temporal antes del inicio de las vacaciones, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo período de mutuo acuerdo, una vez que se produzca el alta médica.

Artículo 21. Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo o adaptará este dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir remuneración 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 el trabajador/a 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.

Dicha justificación deberá incluir la hora de entrada y la hora de salida del médico ya que en caso contrario dichas horas no se abonarán. Se tendrá en cuenta el tiempo previsto de desplazamiento.

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de conviviente o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo se tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia se ampliará hasta dos días más.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y siempre que se aporte el pertinente justificante de asistencia.



- F) Un día por traslado del domicilio habitual.
- G) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- H) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- I) Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de un máximo de cinco días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:
1. Hasta dos días por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado C del presente artículo.
 2. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales, necesarios para la adquisición de vivienda, inscripción del trabajador/a en el Registro de Parejas de Hecho, siempre que el trabajador/a deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.
 3. 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.
 4. Un día por matrimonio del trabajador/a acumulable al supuesto del apartado B anterior.
 5. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador/a.
 6. El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado I 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, el trabajador/a 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 período de hospitalización.

En estos supuestos el trabajador/a 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/a deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

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

Artículo 23. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores/as podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año, por períodos no inferiores a 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. Este tipo de licencia se concederá siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador/a como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Esta licencia se solicitará con un preaviso de 15 días, salvo urgencia debidamente justificada.

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, quedando algún menor de 14 años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida de hasta 6 meses, contados a partir de la finalización del fin de la licencia retribuida por fallecimiento que deberá ser solicitada por el beneficiario o beneficiaria por escrito a la empresa conteniendo la fecha de incorporación.

Artículo 24. Excedencias voluntarias.

Podrá solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computara a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente



necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de 30 días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, sino hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa ingreso. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existan vacantes en su categoría y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 25. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

Designación o elección de un cargo público.

El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

El trabajador/a que se acoja a un programa de tratamiento de deshabituación de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de Salud Laboral.

Artículo 26. Excedencia por motivos familiares y cuidado de hijos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no

superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida previa justificación de esta situación.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Cuando el trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiares, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador/a tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de la excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo, en caso de que no exista el puesto la reserva será respecto a otro del mismo grupo profesional. Tras el primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

Artículo 27. Jornadas concertadas para trabajadores/as con hijos de ocho y nueve años.

Los trabajadores/as con hijos desde los ocho años y hasta que cumplan diez años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores/as con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Artículo 28. Conciliación de la vida familiar.

1. Lactancia.-El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el



artículo 37.4 ET.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

En los casos en que la trabajadora no disfrute íntegramente el permiso de maternidad, por compartir su disfrute con el otro progenitor, la acumulación de la lactancia se incrementará en la proporción de días naturales que correspondan hasta los 9 meses del hijo.

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

2. Riesgo durante el embarazo o lactancia natural.-en el supuesto de riesgo para el embarazo o lactancia natural se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Maternidad.-Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, incluso uniéndola con la baja por maternidad aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que la organización del trabajo lo permita.

4. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.-En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma



prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

6. Reducción de jornada.-De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 22.I.3 y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

Si la asistencia a la consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación de trabajo, que, de ser posible, será concedido.

8. Licencia no retribuida para atención de menor:

Los trabajadores/as con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y requisitos establecidos en el artículo 23.

Los trabajadores/as con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

Artículo 29. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

El padre o el progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil, o las leyes civiles de las Comunidades autónomas que lo regulan, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de hasta 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Este periodo se ampliará en el supuesto de parto, adopción, o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario con la debida antelación.

Capítulo V. Salario.

Artículo 30. Salario base de grupo.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio.

Artículo 31. Tabla de salarios básicos.

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo en 15 pagas prorrateadas en 12 mensualidades:

Año 2011

Grupos	Anual/Euros brutos	Hora/Euros brutos
Grupo I: Iniciación	10.689,83	6,04
Grupo II: Profesional	13.608,40	7,69
Grupo III: Administrativos/as	14.000,00	-
Grupo IV: Técnicos	15.000,00	-

Grupo V: Mandos 16.000,00

-

En caso de contrato a tiempo parcial el precio de la hora se distribuirá de forma distinta al no incluirse la parte proporcional de vacaciones en el pago mensual, siendo abonada dicha parte en el momento de su disfrute. Finalizado el año será objeto de regularización.

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 14 del presente Convenio colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores/as que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores/as que ingresen o reingresen en la empresa.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año, cuyo abono se prorrateará mensualmente para todas las nuevas contrataciones en cualquiera de los centros de trabajo y para quienes ya tuvieran este sistema de pago.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo.

Se concreta como períodos de devengos de las mismas los siguientes:

Paga de Julio: Desde el día 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente.

Paga de Diciembre: Desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de Marzo: Desde el día 1 de abril al 31 de marzo de cada año.

Artículo 33. Incrementos salariales.

Durante la vigencia del presente Convenio, los salarios de años sucesivos se incrementarán conforme se detalla a continuación:

Año 2012 en el IPC real del año anterior más 0,25.

Año 2013 en el IPC real del año anterior más 0,25.

Artículo 34. Complemento personal.

Los complementos personales que disfrute cada trabajador/a durante la vigencia del Convenio tendrán un incremento anual correspondiente al IPC real del año anterior.

En citado complemento personal se incluirá también cualquier cuantía que los trabajadores/as perciban por encima de los salarios base de grupo.



Capítulo VI. Disposiciones varias.

Artículo 35. Seguro de vida.

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, por un importe de 22.000 euros, durante toda la vigencia del Convenio.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 36. Prendas de trabajo.

Se creará una Comisión de trabajo integrada por igual número de representantes de los trabajadores y representantes de la empresa para determinar la mejor solución en esta materia y adecuar las políticas de imagen de marca instauradas por la empresa. Dicha Comisión deberá crearse dentro de los 3 siguientes meses de la firma del presente Convenio. Hasta el momento de la firma de la nueva uniformidad se facilitarán 4 prendas de arriba y 2 prendas de abajo cada 6 meses, cuyo diseño y formato serán elegidos por la Dirección de la empresa. El personal con contratos inferiores a tres meses y las contrataciones de fin de semana recibirán dos prendas de arriba y una de abajo.

Artículo 37. Complemento de incapacidad.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral (debidamente acreditado por la Seguridad Social), la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, a partir del vigésimo día de la misma y durante toda su duración. Desde el octavo día y hasta el decimonoveno la empresa completará hasta el 75 % de la base de cotización.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior durante toda la duración de la misma.

Los trabajadores/as desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditada, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcance los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan. No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por el trabajador/a ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, terminado el año, el 100 % del salario base de grupo correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.



Artículo 38. Dietas.

Los trabajadores/as, 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 33 euros, o a una media dieta de 16,50 euros, a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo.

La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador/a desplazado/a que no sean los derivados del alojamiento y traslado. Dicha dieta se verá incrementada anualmente de manera proporcional al incremento del IPC real del año anterior.

Artículo 39. Beneficios en compras.

Se establece un sistema de beneficios en compras para los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo con una antigüedad superior a 30 días de un 20 % de descuento. Este descuento se realizará mediante la tarjeta de empleado que es personal e intransferible. Las disposiciones ligadas a las operaciones comerciales dirigidas a un núcleo concreto de clientes (vales de compra o reducción, «mailings», operaciones «flash»...) y globalmente las operaciones de marketing directo, no están dirigidas a los miembros del personal siempre que sea comunicado expresamente por la empresa antes del inicio de la operación. Por lo tanto, estas ofertas no son acumulables al descuento del 20%, valido este, a lo largo de todo el año.

Una vez terminada la relación laboral, la tarjeta deberá ser recuperada por el superior jerárquico.

Capítulo VII. Seguridad y salud.

Artículo 40. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores/as, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo se acuerda la constitución de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo, dentro de los 6 primeros meses de la entrada en vigor del presente Convenio, integrada por las organizaciones firmantes del Convenio, cuya composición será paritaria y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de Salud Laboral en el Sector para Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, contempladas en el capítulo V, artículos 36 a 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión se reunirá trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las



partes pudiendo convocar a Técnicos de Prevención como asesores de los asuntos que se traten.

Tendrá como competencias:

Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.

Formulación de planes sectoriales de prevención.

Evaluación y seguimiento de la aplicación de la normativa.

Promoción de la Seguridad y Salud en el sector.

Impulsar campañas formativas sobre Prevención de Riesgos.

Emitir informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la Seguridad y Salud en el sector.

Estudiar los datos de absentismo en el sector y proponer medidas que contribuyan a su reducción, incluso con tratamientos específicos sobre los complementos que se abonan en la actualidad.

Vigilar que los Comités Intercentros conozcan con carácter previo la asignación de las Mutuas gestoras de las contingencias.

Todos aquellos que puedan asumir por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Seguridad y Salud a nivel de empresa.

El Comité Intercentros, en los casos en los que esté prevista su constitución de conformidad con el contenido del presente Convenio, sin perjuicio de las competencias del Comité de Seguridad y Salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurran situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

Artículo 42. Salud laboral.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su empresa o centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.



En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, o en caso de no haber, de la Comisión Paritaria del Convenio, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores/as afectados/as no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

Los trabajadores/as tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La empresa deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Asimismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores/as, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidas por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores/as les atribuye la LPRL.

Los delegados/as de prevención constituyen la representación autónoma de los



trabajadores/as en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados/as y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados/as de prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por los empresarios y convendrán su realización con las organizaciones sindicales.

Asimismo, los delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, en el año 2011 se impartirá a cada uno de los trabajadores/as una formación teórica y práctica de 8 horas mínimas. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Reconocimientos médicos: Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, en aquellos casos que la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su caso, la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud determine, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas, o propuestas por los organismos oficiales competentes.

Salud laboral y drogodependencias: El consumo de drogas implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o

malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva (se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo).

Asistencial y voluntaria (se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención).

Reinsertiva (el objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo).

No sancionadora (el hecho de que un trabajador o trabajadora decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabituación, llevará aparejado la concesión de una excedencia extraordinaria especial, sin necesidad de acreditar antigüedad alguna ni el carácter indefinido del contrato, y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al término del tratamiento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de otras faltas disciplinarias).

Participativa (toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores/as).

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 43. Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

a) Faltas leves.

1. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser

considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Utilizar la ropa de trabajo para uso personal.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
7. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se prueba la imposibilidad de haberlo efectuado.
8. La no recepción de los partes de baja y sucesivos de confirmación en el plazo de 72 horas, o en el legal establecido en cada momento a contar desde la expedición por parte del facultativo.
9. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a éste.

b) Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
3. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
4. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día a un mes.
5. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
7. La trasgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.
8. 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.

c) Faltas muy graves.

1. Dos o más abandonos de puesto de trabajo sin causa justificada en un período de seis meses.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, la deslealtad y el 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 empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de un día al mes.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta notoria de respeto o consideración a los compañeros/as de trabajo, a los jefes y al público en general.
7. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
8. Negarse a acogerse a la excedencia para integrarse en un programa de tratamiento o su abandono; recogido en el artículo 30 de Salud Laboral.
9. El acoso sexual y el acoso moral.
10. Trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro de los seis meses siguientes que se haya cometido la primera.
12. 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. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

14. Prestar la tarjeta de empleado a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras personas o la aplicación de descuentos no autorizados por la empresa.
15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.
16. 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.
17. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o trabajadores/as así como revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
18. La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
19. Facilitar el código individual de acceso a caja a otras personas y utilizar el código de otra.
20. Venderse o cobrarse a sí mismo o a sus familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
21. Emisión de bonos de cambio sin ajustarse a los procedimientos de la empresa.
22. Utilización de la caja por persona no asignada a la misma.

Artículo 44. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a. En las faltas muy graves además de la comunicación escrita al trabajador/a habrá que comunicársela al Comité de empresa o Delegados/as de Personal.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.



Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 45. Prescripción.

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

La enumeración de las 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, tosas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

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

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

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 46.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador/a de la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Los miembros de Comité, Delegados/as de Personal y los Delegados/as Sindicales gozarán de las



garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 47. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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, deban ser tratados con carácter general.

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

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de siete. Sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados/as de personal y en su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de la empresa. Este punto se revisará todos los años durante la vigencia del Convenio a 31 de diciembre.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores sustituyéndose el término lista por el de sindicato y el voto válido por el de miembro de Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará a la autoridad laboral, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y a la negociación colectiva.

Artículo 48. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que deberá enviarse la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias.

Artículo 49. Sistema de acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal podrán renunciar, en todo o en parte, a las horas sindicales que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro y otros miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

Nombre del cedente y del cessionario.

Número de horas cedidas y periodo por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de doce meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cessionario o cessionarios.

Artículo 50. Crédito horario sindical e incentivos.

Los Delegados/as Sindicales, delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 51. Comisión Mixta.

A fin de servir de cauce de interpretación y mediación en aquellos conflictos que pudieran surgir en la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo, las partes firmantes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de contenciosos en vía administrativa o judicial, el trámite de consulta o mediación por la Comisión Mixta establecida en el presente artículo, que deberá elaborar un informe sobre las cuestiones controvertidas que se pudieran producir.

La Comisión Mixta se convocará cuando surja un conflicto a iniciativa de la parte que lo promueva, debiendo reunirse y dar una resolución en el plazo máximo de quince días desde la fecha de su convocatoria.

Esta Comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la



empresa y tres por los sindicatos firmantes del Convenio colectivo.

Dentro del ámbito de sus funciones se faculta a la Comisión Mixta para que durante la vigencia del Convenio colectivo y en desarrollo de lo establecido en el artículo 11.2 del presente Convenio, analice y proponga un sistema de valoración objetivo en materia de ascensos.

Capítulo X. Trabajadores/as víctimas de violencia de género.

Artículo 52.

1. El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores.

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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupara el trabajador/a. Terminado este período, el trabajador/a 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.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de el trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, prorrogables por otros seis meses adicionales, 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.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Trabajadores, por decisión del trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajador/a víctima de la violencia de género, el expresamente declarado/a como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Capítulo XI. Acuerdo para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral y sexual.

Artículo 53. Compromiso en materia de prevención de acoso moral y sexual.

El Comité Intercentros y la Dirección de la empresa «Kiabi España KSCE, S.A.», firman este acuerdo para establecer un procedimiento de actuación para el tratamiento de los posibles casos de acoso moral y sexual que se pudieran producir en la empresa.

La empresa, junto con los representantes de los trabajadores, debe trabajar para implantar políticas que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador/a.

Por esta razón, ambas partes manifiestan su compromiso de 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.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar lo anterior en sus ámbitos de responsabilidad. La empresa evaluará los riesgos psicosociales y la detección precoz de los casos de acoso a través de la vigilancia de la salud.

Artículo 54. Acoso moral.

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

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con



otras pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar las siguientes:

El trabajador/a recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Al trabajador/a le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros trabajadores/as o ante los clientes.

El trabajador/a recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

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

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío tanto por parte de otros trabajadores/as como de los mandos.

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

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

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Artículo 55. Acoso sexual.

Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualesquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocien la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de dichos comportamientos.

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

A título de ejemplo, se enumeran algunos comportamientos que pueden constituir acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

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



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

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Artículo 56. Procedimiento de actuación.

Los procedimientos fijados en el presente protocolo de actuación se desarrollarán bajo los principios de rapidez y confidencialidad garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Además se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Se estructura un procedimiento de actuación para aquellos trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso:

1. El procedimiento se iniciará por medio de denuncia realizada por escrito de la persona víctima de acoso que presentará al director de la tienda o en su defecto al Departamento de Recursos Humanos. Si así lo desea el trabajador/a también puede dirigirse a los representantes de los trabajadores, que le podrán ayudar en la tramitación de la denuncia.

En la denuncia se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a las personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de las mismas.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una Comisión Instructora integrada por un técnico adscrito al servicio de prevención y un representante del departamento de Recursos Humanos, todos ellos ajenos al centro de trabajo. En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores.

La Comisión Instructora pondrá a disposición del trabajador/a si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al Servicio de Prevención.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, escuchando a todos los testigos y cuantas personas considere la Comisión deban



personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

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

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

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

La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver la denuncia presentada.

5. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al director de la tienda y al director regional de la empresa, para que adopten las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador/a denunciante.

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

8. La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria.

Capítulo XII. Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 57. Plan de Igualdad.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, estableciendo

las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. La primera reunión de la Comisión de Igualdad se celebrará dentro de los 6 meses desde la firma del presente Convenio, y en dicha reunión se aprobará el reglamento interno de funcionamiento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y los procedimientos de actuación.

Los acuerdos de la Comisión de Igualdad serán adoptados por mayoría.

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, que serán el principal objetivo de diagnóstico serán las que afecten a:

A) Igualdad de oportunidades en:

Acceso al empleo.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción.

Retribuciones.

Distribución del tiempo de trabajo.

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

B) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

C) Discriminación por embarazo o maternidad.

La Comisión de Igualdad tendrá entre sus competencias, la de realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la Comisión, es decir, la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Disposición adicional única.

Las partes, conscientes de las circunstancias que atraviesa la economía del país, con el carácter de excepcionalidad y transitoriedad que le son inherentes a la misma consideran necesario realizar todos los esfuerzos precisos para enfrentar la crisis en un entorno adverso, estableciendo a tal efecto las siguientes estipulaciones.

Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de dificultad comercial que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en el ejercicio contable anterior al que se pretende implantar esta medida o el resultado neto en el mismo período de la empresa sea inferior o igual a cero, ambas partes se comprometen a renegociar la revisión salarial de los dos años citados en el artículo 33 del presente Convenio.

La empresa, cuando concurran las circunstancias expresadas, comunicará a la Comisión Mixta del Convenio su deseo de acogerse al procedimiento establecido en esta cláusula. En dicha petición se aportarán todos los datos necesarios que solicite la Comisión para que esta pueda valorar la petición.

La comisión Mixta estudiará con criterios estrictamente técnicos la nueva propuesta de revisión salarial a través del estudio de los documentos aportados por la empresa.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría. Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello el mayor sigilo profesional.

