III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4365 *Resolución de 9 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gamestop Iberia, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Gamestop Iberia, SLU (código de convenio n.º 90101792012014), que fue suscrito, con fecha 31 de enero de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CHTJ-UGT y de FECOHT-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo 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, 9 de abril de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GAMESTOP IBERIA, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo de la empresa Gamestop Iberia, S.L.U. (en adelante «la empresa» o GAMESTOP)

La parte social está representada por las Secciones Sindicales los Sindicatos CHTJ-UGT y FECOHT-CCOO en la empresa, sumando en su conjunto a la totalidad de la representación legal de los trabajadores de la misma. El convenio es el resultado de la negociación desarrollada entre la parte social y la empresa de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos o se establezcan en el futuro en todo el Territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio colectivo se aplicará con exclusión de cualquier otro, a todo el personal empleado en la empresa vinculado por relación laboral común. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2014-4365

2. La empresa, reconociendo la profesionalidad y experiencia de su plantilla actual como un valor añadido y fundamental para la misma se compromete al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional, con el objetivo de la permanencia de la plantilla y, si cabe su incremento, como estrategia básica de RRHH.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio a todos los efectos se fija desde el 15 de julio de 2013 y finalizará el 31 de diciembre del 2016, sin perjuicio de los diferentes plazos específicos de vigencia para materias concretas fijados en el texto.

Artículo 5. *Denuncia.*

1. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de sus partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales.
2. Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen a reunir la Comisión Negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad. En el caso de que se produjera la nulidad parcial de alguno o algunos artículos del texto, éste deberá ser revisado en aquello que no resulte ajustado a la legalidad.

Artículo 7. *Igualdad y no discriminación.*

1. 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, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.
2. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

3. Todas las referencias realizadas a los trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, y se entienden efectuadas en género neutro; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

cve: BOE-A-2014-4365

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 apartado e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento. La comisión paritaria estará integrada por 6 miembros: 3 por la parte social y 3 por la empresarial.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

4. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Artículo 9. *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.*

1. Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos de la ASEC. Por ello para la solución extrajudicial de conflictos, se someten a lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en los artículos 85 y 91.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASEC, así como a su Reglamento de aplicación.

2. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente artículo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

Se entiende que no existirá necesidad de cambio de residencia si el desplazamiento definitivo se realiza a distancia inferior a 40 km del domicilio del trabajador o que se invierta en acudir y volver un 25% de la jornada diaria del trabajador.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo y Nivel correspondiente. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores de nivel por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, y la realización de las mismas no hubieran obedecido a suplencias o coberturas de reorganización interna por causa tales como excedencias por guarda legal, bajas por maternidad/paternidad o lactancia de menor, el trabajador, o sus representantes legales, podrán reclamar la cobertura definitiva de la plaza conforme a la regulación contenida

cve: BOE-A-2014-4365

para los ascensos en el presente Convenio para los trabajos de distinto nivel se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Período de prueba y contratación

Artículo 12. *Período de prueba.*

1.–El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos niveles profesionales enumerados en el presente convenio colectivo y para los 3 Grupos Profesionales:

Grupo I

– Nivel I : 6 meses
– Niveles II y III : 2 meses
– Nivel IV: 1 mes

Grupo II

– Nivel I : 6 meses
– Niveles II y III : 2 meses
– Nivel IV: 1 mes

– Grupo III

– Nivel I : 6 meses
– Niveles II y III : 2 meses
– Nivel IV: 2 meses

2. En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el grupo profesional al que se adscriba el trabajador, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato. Las suspensiones del contrato de trabajo que por cualquier causa se produzcan, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Artículo 13. *Cese y finalización de contrato.*

1. Cese voluntario: Cuando una persona una vez superado el periodo de prueba se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de 15 días. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.
2. Indemnización fin de contrato: A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir el importe establecido como indemnización legal para su contrato de trabajo.

Artículo 14. *Modalidades de contratación.*

1. Todos los contratos temporales en cualquiera de sus modalidades suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio seguirán rigiéndose por la normativa legal y convencional que resultase de aplicación al tiempo de suscribirlos.

cve: BOE-A-2014-4365

Las partes firmantes se comprometen a adaptar la presente regulación a través de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8 de este convenio en el caso de producirse modificaciones legales que afecten a lo previsto en este Capítulo.

2. Contratos de duración determinada.

A) Contrato Eventual o por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

B) Contrato 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 las empresa, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

a) Campañas o promociones específicas, ventas especiales, rebajas, aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

b) La consolidación comercial en los casos de ampliación o reestructuración de un establecimiento y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija. La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, no podrá superar en ningún caso un periodo superior a los tres años, de duración inicial o acumulada.

3. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. La contratación a tiempo parcial será una herramienta tanto para cubrir las necesidades de apertura en domingos y festivos como para cumplir los compromisos de descanso semanal adquiridos en el presente convenio. Por la anterior razón no tendrán derecho a la percepción del plus de campaña fijado en el artículo 19.4.

4. Contratos formativos.

a) Contrato de trabajo en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

– El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

– La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, si el contrato inicial fuera inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prorrogas, con una duración mínima de seis meses.

– El periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes para los trabajadores que estén en posesión de título grado medio o certificado de profesionalidad 1 o 2, ni de dos meses para los realizados con trabajadores en posesión de titulo de grado superior o certificado de profesionalidad 3.

– Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

cve: BOE-A-2014-4365

– Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

La retribución del trabajador será del 60% durante el primer año y del 75% el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

– Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.

– El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Se podrá realizar con trabajadores menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

– La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, incluidas las prórrogas, se podrán realizar máximo de 2 y duración no inferior a seis meses. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

– Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

– El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

– La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el

cve: BOE-A-2014-4365

trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

– El tiempo de trabajo efectivo, habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo durante el primer año, y del 85 por ciento para el segundo y tercer año. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

5. Contrato de interinidad.

Se pacta la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de Incapacidad temporal, maternidad/paternidad, excedencias forzosas, permisos retribuidos y no retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, otros permisos análogos, debiendo constar en estos casos en el contrato, el nombre/s o periodos de las personas trabajadoras objeto de la sustitución y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato.

6. Contrato Fijos Discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de forma gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

El llamamiento se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de los grupos profesionales, y según lo exija el volumen de actividad de la empresa, quedando facultado el empresario para el desarrollo de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación con una antelación máxima de 15 días. GAMESTOP, irá incorporando para las comunicaciones del llamamiento las nuevas tecnologías; SMS o Correo Electrónico, comprometiéndose los trabajadores a comunicar a la empresa las variaciones en los datos de teléfono móvil y dirección de correo electrónico.

En caso de incumplimiento del llamamiento el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El trabajador que haya sido llamado en tiempo y forma y no se incorpore a la Empresa en el momento fijado para ello perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno de orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y que estén debidamente acreditadas. Una vez se produzca la incorporación quedará reanudada la relación laboral. Este contrato se formalizará por escrito y en él se establecerá la duración estimada de la actividad haciendo constar orientativamente la jornada laboral estimada y su retribución horaria.

cve: BOE-A-2014-4365

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

1. La clasificación profesional queda regulada según al Anexo I del presente Convenio.
2. Los Sistemas de Clasificación Profesional actualmente vigentes se adaptarán a la estructura profesional aquí establecida, de acuerdo con el RDL 3/2012. El meritado Anexo I contiene la asimilación de los puestos de trabajo habituales en la empresa y su adaptación a las antiguas categorías profesionales.
3. La empresa realizará la adecuación de las antiguas categorías profesionales a la nueva estructura de clasificación profesional en un plazo máximo de seis meses desde la firma del convenio.
4. En aquellos supuestos en que a futuro sea precisa la adscripción a un Grupo Profesional determinado y su correspondiente labor, tarea o área funcional no venga recogida en la Tabla de Reclasificación de Grupos Profesionales, del presente Convenio Colectivo, la misma será informada por la Comisión Paritaria del mismo, en virtud de las competencias de adaptación del convenio que tiene atribuidas dentro de sus funciones.

Artículo 16. *Intervención de la Comisión Paritaria en la reclasificación profesional al nuevo convenio colectivo.*

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar la establecida hasta el momento dotando de competencias específicas en la materia a la Comisión Paritaria y estableciendo un trámite individual vinculante en caso de discrepancias en materia de nueva clasificación.
2. A los efectos de facilitar la resolución de las dudas, discrepancias o conflictos que puedan surgir a nivel individual con la aplicación de la nueva estructura profesional se establece de forma vinculante el siguiente modo de operar:

– Podrán dirigirse a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo los sindicatos firmantes del presente convenio, los representantes legales de los trabajadores a nivel de empresa o los trabajadores a título individual.
– La consulta sobre clasificación profesional se realizará por escrito enviado a la Comisión Paritaria indicando con claridad la anterior categoría profesional, la nueva área funcional que se propone o se solicita aplicar y las razones o dudas que se planteen sobre la clasificación.
– Para resolver la consulta propuesta, la Comisión Paritaria podrá solicitar de las partes las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como realizar las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.
– La Comisión Paritaria emitirá en el plazo máximo de un mes resolución con su opinión sobre la reclasificación de forma motivada. Tal resolución será remitida a los consultantes y a la empresa y trabajador o trabajadores afectados por la misma.

CAPÍTULO V

Promoción y Formación Profesional

Artículo 17. *Ascensos y promociones.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modalidades de contratación en el presente Convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

a) Mediante libre designación de la Empresa.
b) Por evaluación continuada.

cve: BOE-A-2014-4365

Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Artículo 18. *Formación profesional en la empresa.*

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

– Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
– Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el área funcional y puesto de trabajo.
– Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
– Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
– Reconversión profesional.
– Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
– Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

2. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a permisos de formación y Planes de formación, tanto en lo que respecta a los propios de las empresas como a la participación en Planes de carácter sectorial o intersectorial. La asistencia del trabajador a los cursos de formación continua programados por la empresa (planes de formación de empresa) será voluntaria. Aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares o por cuidado de un menor tendrán derecho a asistir a la formación.

3. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional acreditado por la Administración competente.
b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 19. *Jornada laboral.*

1. Durante el año 2013, se mantendrá la jornada y los calendarios vigentes en la actualidad.
2. Desde el 1 de enero del 2014 se pacta una jornada máxima anual de lunes a domingo durante de 1.780 horas de trabajo efectivo. Los trabajadores dispondrán de las siguientes horas de libre disposición que no podrán utilizarse durante la campaña de Navidad y sin afectar a la organización interna del centro de trabajo:

– 8 horas para trabajadores con 4 años de antigüedad
– 4 horas para trabajadores con entre 2 y 4 años de antigüedad
– 2 horas para trabajadores con hasta 2 años de antigüedad

cve: BOE-A-2014-4365

3. La distribución irregular de la jornada solo podrá realizarse en un porcentaje del 7,5% como máximo de la jornada expresada.

4. En función del centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios, la jornada queda distribuida del siguiente modo:

A) Personal de tiendas:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para los contratos a tiempo completo, será de 38 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La empresa establece una bolsa de horas (distribución irregular de la jornada) hasta completar las 1.780 horas/año para la realización de inventarios, así como para cubrir temporadas de mayor productividad (Navidad, campañas, etc.). Para los contratos a tiempo parcial, se trabajará semanalmente las horas proporcionales contratadas en función del porcentaje de contratación con la referencia máxima de 40 horas semanales.

B) Personal de Almacén:

Desde la premisa del mantenimiento de las condiciones y funcionamiento actual, se concrete que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 39 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La empresa establece una bolsa de horas anuales (distribución irregular de la jornada) hasta completar el máximo anual para cubrir las temporadas de mayor productividad (Navidad, campañas, etc.)

C) Personal de Oficinas:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 39.3 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La empresa establece una bolsa de horas anuales (distribución irregular de la jornada) hasta completar el máximo anual para cubrir las temporadas de mayor productividad (Navidad, campañas, etc.)

5. La distribución de la jornada respetara en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. Las jornadas máximas y mínimas diarias que se pactan para trabajadores a tiempo completo son las siguientes:

	Entre noviembre y enero	Entre febrero y octubre
Jornada máxima	10 horas	9 horas
Jornada mínima	4 horas	6 horas

Para los trabajadores a tiempo parcial:

	Entre noviembre y enero	Entre febrero y octubre
Jornada mínima	2 horas	3 horas

6. Los trabajadores afectos al presente convenio tendrán obligación de trabajar en domingos y festivos, en el bien entendido de que con un máximo del 75% de los mismos.

7. Para la campaña Navidad, entendida ésta desde mes de diciembre y hasta el primer fin de semana de rebajas de enero, se pacta el abono de un complemento –sumado al precio de hora ordinaria– de 12 € para trabajadores a tiempo completo. Los trabajadores tendrán la opción de escoger recuperar el tiempo en descanso en lugar del cobro del plus, a razón de un 125%, siempre que se disfrute fuera de campaña y sin que afecte a la organización interna de la tienda.

Artículo 20. *Calendario laboral anual.*

Durante el primer trimestre del año natural la Empresa elaborará, con participación de la representación legal de los trabajadores el calendario laboral general. No obstante, si

cve: BOE-A-2014-4365

llegado el último día, no se ha alcanzado un acuerdo, la empresa presentará el calendario que regirá para dicho año.

Las modificaciones en el calendario anual podrán producirse sólo si se dan las circunstancias siguientes:

– La determinación final de días de apertura comerciales que la Comunidad Autónoma de donde se encuentre cada centro permita definitivamente y, proceda a publicarlo.
– La definitiva aplicación o transposición de la Ley de Liberalización del comercio minorista que efectúe la Comunidad Autónoma donde se encuentre cada centro, en cuanto a horarios comerciales y días de apertura.
– Fuerza mayor.
– Decisión de apertura por parte del Centro Comercial.

Artículo 21. *Inventarios.*

En cada uno de los centros se realizarán dos inventarios anuales de participación obligatoria para todos los trabajadores. En los días de inventario la empresa podrá planificar el horario de trabajo atendiendo a la especial importancia del inventario, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. La prolongación prevista se podrá se realizará en horas distintas a las de apertura comercial.

Artículo 22. *Descanso diario y semanal.*

1. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.
2. El descanso semanal tendrá una duración de un día y medio en los términos establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes. Con independencia de lo anterior, podrá negociarse con la representación de los trabajadores, en supuesto de afectación colectiva, la posibilidad de establecer el periodo de descanso semanal de alguno de los siguientes sistemas:

– Dos días completos a la semana, ya sea en modo continuo o discontinuo;
– Día y medio continuado y media jornada completa durante el resto de la semana;
– Un día completo y dos medias jornadas completas a lo largo de la semana.

Los descansos establecidos no podrán ser compensados económicamente.

3. Con carácter general los trabajadores cuyos centros de trabajo abran los domingos, disfrutarán al menos de un fin de semana de descanso completo de cada tres. Se exceptuarán de esta norma aquellas situaciones índole organizativa que no lo hagan posible previa comunicación a la Comisión Paritaria.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán anualmente de treinta días naturales de vacaciones. El disfrute de las vacaciones será en la época que de común acuerdo se fije entre la empresa y los trabajadores. En caso de no existir acuerdo la empresa establecerá los periodos de disfrute, dividiéndolos en dos periodos, y coincidiendo uno de ellos de al menos 21 días consecutivos entre los meses de junio a septiembre.
2. Quienes disfruten voluntariamente de un mínimo de 15 días naturales en el período comprendido de Marzo y Abril y de otros 15 días naturales en el período comprendido de Julio a Septiembre tendrán 1 días más de vacaciones a acumular a las disfrutadas en período no estival y por lo tanto disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones en tal año.
3. En los calendarios laborales de cada centro podrán establecerse periodos y distribuciones distintas de acuerdo con la representación de los trabajadores. El

cve: BOE-A-2014-4365

calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de manera que el trabajador conozca la fecha de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

4. Solo podrá modificarse las fechas de las vacaciones previamente fijadas por los siguiente motivos:

a) Por coincidencia del periodo vacacional con incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando coincida total o parcialmente el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

b) Por coincidencia con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

Todos los trabajadores comprendidos en este acuerdo, y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, con previo aviso y justificación posterior de las mismas:

a) Matrimonio: Dieciocho días naturales en los casos de matrimonio, que podrán repartirse inmediatamente anterior y posterior al enlace. Computándose desde el mismo día de contraerlo.

Las parejas de hecho disfrutarán de igual licencia desde el momento de constitución formal de la misma, acreditado mediante la legislación que le sea de aplicación, con las mismas reglas establecidas en el párrafo precedente.

b) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: un día, siempre que la celebración coincida con día laborable del trabajador. Si el matrimonio tiene lugar en Comunidad Autónoma distinta al centro de trabajo del empleado, la licencia podrá ampliarse en un día que tendrá la consideración de no retribuido.

c) Nacimiento de hijos: tres días naturales.

d) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres-políticos, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos y nietos.

e) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, suegros y cuñados.

f) 3 días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y suegros. Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

g) 2 días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de nietos y cuñados.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

h) Cambio de domicilio: en caso de cambio de domicilio habitual, se disfrutará de un día.

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

cve: BOE-A-2014-4365

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

k) Por el tiempo indispensable para la obtención del primer carné de conducir del trabajador, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

l) Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto.

Artículo 25. *Licencias no retribuidas.*

Por las siguientes causas podrán ser ampliados como permiso no retribuido, hasta dos días más, siempre que se preavise al menos con 48 horas, a disfrutar a la finalización del permiso retribuido: por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja de hecho del trabajador así como hermanos,

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 26. *Maternidad/ Paternidad.*

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales - salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año- al periodo de suspensión del contrato por maternidad. Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Licencias para asistencia a consulta médica del trabajador en horas coincidentes con la jornada laboral.*

Los trabajadores cuando por razones de enfermedad precisen la asistencia a consultorio médico, bien de Medicina General bien a médico especialista, siempre que la consulta sólo pueda ser fijada en horas coincidentes con su jornada laboral dispondrán de licencia retribuida por el tiempo preciso para la asistencia a consulta, con justificación posterior. Tal licencia retribuida no podrá ser utilizada en número superior a seis visitas a consulta al año.

Artículo 28. *Acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica y atención a menor en caso de enfermedad.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a permiso retribuido, para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso, justificado posteriormente, mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda, para acompañar a:

a) hijos menores de 12 años.

b) hijos menores de edad y mayores de 12 años en los casos de urgencia de inmediata atención no previsibles.

c) personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen actividad retribuida alguna y estén a cargo del trabajador.

d) Cualquiera de los padres del trabajador cuando medie imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, sin necesidad de convivir con la persona trabajadora, siempre que

cve: BOE-A-2014-4365

medie la prescripción de dicho acompañamiento o los padres sean mayores de 80 años. El trabajador no podrá disfrutar al año de un número de ausencias por tal motivo superior a seis en el periodo de un año natural.

2. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Artículo 29. *Lactancia.*

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, pudiendo optar únicamente uno de ambos por el mismo, trabajen o no en la misma empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Los trabajadores por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

Artículo 30. *Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho doce o una persona con discapacidad física, psíquica 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.
2. 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora quien elegirá el horario que más convenga para la mejor atención y cuidado directo del menor, discapacitado o familiar al que deban atender, siempre dentro de su jornada ordinaria.
4. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación a la fecha de incorporación.

Artículo 31. *Excedencias.*

1. Excedencia por guarda legal. Los trabajadores que soliciten una excedencia por cuidado de hijos de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación en caso de excedencia de un año o de sesenta días en el caso de superior duración.

cve: BOE-A-2014-4365

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

La excedencia contemplada en el presente apartado que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores 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.

2. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

El trabajador deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición. Si la excedencia fuese superior al año, el plazo de preaviso de su reincorporación será de tres meses.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo perderán el derecho al reingreso aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la empresa afectada por este convenio.

3. Excedencia por fallecimiento. En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 12 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 36 de este convenio. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 32. *Estructura salarial.*

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, entre el Salario Base de Grupo y nivel y, en su caso, Complemento Personal No absorbible y Plus Migración.

2. Se entiende como Salario Base de Grupo y Nivel el salario mínimo establecido para cada Grupo Profesional y Nivel en función de su pertenencia al mismo. Es el salario mínimo de contratación.

3. En cada Grupo Profesional se distribuyen divisiones funcionales a las que corresponden niveles de retribución.

4. En función de las diferentes realidades económicas que coexisten en las diferentes CC.AA., se han establecido 3 zonas de diferenciación salarial.

5. Corresponderá a al Comisión Paritaria en primer término la resolución de cuantas reclamaciones pudieran surgir en la reestructuración de las nóminas.

6. Se establece la siguiente Tabla que indica los Salarios Base de Grupo y Nivel, anual a tiempo completo y con inclusión de pagas extraordinarias para el colectivo de trabajadores, expresada en euros. La empresa tendrá de plazo hasta el 31 de diciembre del 2013 para adecuar y transformar el nuevo esquema salarial.

cve: BOE-A-2014-4365

Distribución de Comunidades Autónomas

Zona A	Zona B	Zona C
País Vasco.	Asturias.	Galicia.
Navarra.	Cantabria.	Murcia.
Aragón.	La Rioja.	
Cataluña.	Islas Baleares.	Canarias.
Madrid.	Com. Valenciana.	Extremadura.
Ceuta y Melilla.	Castilla León.	Castilla La Mancha.
Andalucía.		

Salarios de Grupo y Nivel por zonas

Zona A	Nivel 1	17.909
	Nivel 2	15.018
	Nivel 3	13.812
	Nivel 4	12.707
Zona B	Nivel 1	15.879
	Nivel 2	14.559
	Nivel 3	13.396
	Nivel 4	12.461
Zona C	Nivel 1	15.684
	Nivel 2	13.739
	Nivel 3	13.008
	Nivel 4	11.968

7. Para los trabajadores contratados en el Nivel 4, una vez recibida la formación que le capacite para el desempeño de todas las funciones asignadas al Nivel, y que se estima de un año de duración, se fijan lo siguientes salarios:

Zona A	Nivel 4	13.200
Zona B	Nivel 4	12.800
Zona C	Nivel 4	12.400

8. Incrementos salariales: La empresa convocará a la Representación Legal de los Trabajadores cada trimestre para informar de la situación económica de la mercantil. En el momento en que se salga de pérdidas («Ebitda» positivo) se negociarán los posibles incrementos salariales que compensen la congelación de salarios y la inaplicación de atrasos.

Artículo 33. *Complemento Personal No Absorbible.*

Se entiende como el correspondiente a cada trabajador que en función de su anterior estructura retributiva (convenios provinciales) o circunstancias personales exceda en su cuantía del Salario Base de Grupo o Nivel funcional. Este Complemento es salario garantizado a todos los efectos y tendrá los mismos incrementos que sufra el Salario de Grupo o Nivel.

Artículo 34. *Plus Migración.*

Con idéntica procedencia que la expresada en el artículo anterior para el Complemento Personal, se incluirán aquí aquellos conceptos que, por si condición jurídica real, no

cve: BOE-A-2014-4365

sufrieran incrementos en sus respectivos ámbitos (convenios provinciales) y por tanto puedan absorberse y compensarse.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 35. *Complemento por Incapacidad Temporal y Accidente de Trabajo.*

1. En caso de incapacidad laboral por enfermedad profesional o accidente, de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora desde el primer día de la baja y hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.
2. En caso de incapacidad laboral por accidente no laboral y enfermedad común debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma la empresa complementará hasta el 75 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta el vigésimo, llegando al 90% en caso de hospitalización. A partir del vigésimo primer día de baja se complementará hasta el 90% llegando al 100% en caso de hospitalización, hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 36. *Prendas de trabajo.*

La empresa vendrá obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios. Asimismo, los trabajadores vendrán obligados a entregar las prendas de trabajo que le hayan sido suministradas cuando se extinga el vínculo laboral. La empresa facilitará anualmente dos uniformes de trabajo para cada uno de sus trabajadores.

Artículo 37. *Seguro Colectivo.*

La empresa con efectos 1 de enero de 2014, se compromete a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, a todos los trabajadores afectos por el presente convenio, por una cobertura de 4.000€. Se facilitará copia de la pertinente póliza a los Representantes Legales de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 38. *Seguridad y salud laboral.*

1. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.
2. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

cve: BOE-A-2014-4365

3. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la Empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por parte de la Empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y aclaraciones.

Artículo 39. *La acción preventiva en la empresa.*

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios generales:

– Evitar y combatir los riesgos en su origen.
– Evaluar los que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
– Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
– Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
– Planificar la prevención.
– Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

Artículo 40. *Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

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

2. Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza, los aparatos y herramientas en general, con los que desarrollen su actividad.

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

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

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los/as trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores y trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores y trabajadoras.

cve: BOE-A-2014-4365

Artículo 41. *Órganos de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.*

1. Delegados de prevención. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el delegado de personal será el Delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores esté entre 31 y 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal. En lo que se refiere a las competencias y facultades de los delegados de prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995. Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 apartados a) y c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. Comité de Seguridad y Salud. Por la especial idiosincrasia de la empresa que se caracteriza por su atomización y dispersión geográfica, se acuerda la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros configurado como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, como mínimo, cada tres meses en sesión ordinaria y su funcionamiento se regulará por un Reglamento de Funcionamiento Interno. El Comité de Seguridad y Salud, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por un máximo de 8 miembros, 4 Delegados y Delegadas de Prevención en representación de trabajadores y trabajadoras, y 4 representantes de la empresa.

Artículo 42. *Vigilancia de la Salud.*

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

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Asimismo, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, vendrán obligados a pasar un reconocimiento médico cuando su situación se prolongue más de tres meses consecutivos.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

cve: BOE-A-2014-4365

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 43. *Protección a la maternidad y la lactancia.*

1. Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Las medidas previstas en los puntos anteriores serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. *Protocolos de prevención del acoso moral y del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.*

1. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los

cve: BOE-A-2014-4365

empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de la empresa. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener 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, artículo 63 del vigente Convenio colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

2. Medidas preventivas. Todos los trabajadores 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 las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Los centros de trabajo, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

La empresa establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La empresa en el plazo de un año desde la implementación del procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

3. Definición del acoso moral y sexual. A los efectos del presente procedimiento, se acuerdan las siguientes definiciones:

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

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

– Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

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

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

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

– Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

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

cve: BOE-A-2014-4365

– Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
– Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

– Acoso sexual. Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.
La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.
No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.
Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.
Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

– Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
– Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
– Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
– Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
– Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
– Toda agresión sexual.
– Acoso por razón de sexo. Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. Procedimiento de actuación.

En el término de un año desde la publicación del presente Convenio la Comisión Paritaria del convenio establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.
El Procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 45. *Derecho a sindicarse.*

La empresa respetará el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido no podrán supeditar el empleo a la condición de que se afilie o renuncie a una afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

cve: BOE-A-2014-4365

Artículo 46. *Facultades y garantías sindicales. Secciones Sindicales*

1. Las facultades y garantías de los representantes unitarios de las trabajadoras y los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el uso del crédito horario establecido legalmente para el ejercicio de las funciones de representación, los delegados de personal o miembros del comité de empresa, anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales o representativas, debiendo acreditar dicha ausencia mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato correspondiente y el sello original respectivo. Para las reuniones de carácter urgente y de imposible preaviso, la ausencia podrá justificarse a posteriori y según lo indicado anteriormente.

2. Secciones Sindicales y Delegados sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos firmantes de este convenio colectivo podrán designar de entre sus afiliados/as en las empresas un Delegado sindical que represente a todos ellos ante las respectivas Direcciones.

Dichos Delegados sindicales dispondrán de un crédito horario retribuido de acuerdo con lo expuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 47. *Sistema de acumulación de horas sindicales.*

1. Los Delegados sindicales designados conforme a lo previsto en el artículo anterior podrán acumular al crédito horario retribuido fijado en este convenio colectivo las horas que les puedan ser cedidas por los delegados de personal y/o miembros de Comités de empresa presentados y elegidos en las listas electorales de su mismo sindicato en las diferentes empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio.

2. La comunicación de acumulación de horas se realizará por periodos como mínimo mensuales y por la Dirección del sindicato al que pertenezcan, indicando las horas cedidas y el nombre del delegado de personal y/o miembro de Comité de empresa que realiza la cesión.

Artículo 48. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A estos efectos la persona interesada remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se

cve: BOE-A-2014-4365

expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta correspondiente a la que deba de ser transferida. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o del listado de descuentos a la Representación Sindical correspondiente.

Artículo 49. *Comité Intercentros*

1. Por la especial idiosincrasia de la empresa que cuenta con una gran atomización de tiendas y dispersión geográfica de las mismas, y 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 de Personal, por ser cuestiones que afectan a la totalidad de la empresa, especialmente la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general.

2. El número máximo de componentes del Comité será de 13 miembros designados de entre los miembros de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal; en su constitución se guardarán la proporcionalidad de los distintos sindicatos según los resultados globales del Grupo de Empresas afectadas por el presente Convenio. Las Organizaciones Sindicales deberán contar con un mínimo de un 5% de la representación total en el ámbito del convenio para poder contar con un puesto en el Comité Intercentros.

3. Los cambios que se produzcan en a la representación con motivo de elecciones sindicales se tendrán en cuenta con carácter anual y a 31 de diciembre para modificar, en su caso, la composición del Comité Intercentros. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de trabajadores. Todos los gastos derivados de la celebración de las reuniones del Comité Intercentros correrán a cargo de la empresa, previo autorización y justificación.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 50. *Régimen disciplinario.*

1. La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

2. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la Dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

cve: BOE-A-2014-4365

6. 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 hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa. Así como la no utilización del uniforme de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

10. No realizar los recuentos de producto (consolas, novedades…) según el procedimiento establecidos. Si esta actuación implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta grave.

11. Uso de dispositivos móviles, chats, fotos, internet…, durante la jornada de trabajo, tanto con dispositivos de propiedad particular como de la empresa, para uso personal.

12. Queda expresamente prohibido comer o beber durante la jornada de trabajo en las tiendas, y en aquellos puestos en los que se esté en contacto directo con el público en general.

B) Se considerarán 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. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa o en las puertas de las tiendas.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de dos días en seis meses.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Transgresión de la buena fe contractual, así como fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

cve: BOE-A-2014-4365

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de 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.

11. Acoso moral: Toda conducta que suponga una situación de hostigamiento hacia el trabajador, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.

12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, si repercute negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. 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.

Artículo 51. *Sanciones.*

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

A) Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

B) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

C) Faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 52. *Prescripción.*

La facultad de 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.

Artículo 53. *Igualdad en el trabajo.*

1. Compromiso. El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, raza, extracción social y capacidad física, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir tensiones provocadas por los perjuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles,

cve: BOE-A-2014-4365

efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar. De tal forma, GAMESTOP no tolera ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización y cohabita con diferentes realidades sociodemográficas que integra en su cultura para su convivencia y enriquecimiento de sus valores. La propia diversidad de la organización por su particularidad individual y la integración de dichas realidades son la base para una cultura sin prácticas discriminatorias y garante de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades profesionales. Asimismo, es pretensión superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

2. Política. GAMESTOP considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa. En esta línea GAMESTOP asume los siguientes principios y compromisos que conforman su Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

– Transversalizar la Gestión de la igualdad. Las actuaciones en este ámbito partirán de los Planes Estratégicos con la definición de objetivos concretos. Los Planes de Igualdad tendrán el apoyo institucional de la Dirección.

– Los Planes de Igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la empresa, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.

– Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de la empresa GAMESTOP independientemente de su sexo, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.

– Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a unos de los dos sexos, y que pueden ser desempeñados por ambos.

– Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran GAMESTOP para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

– En lo referido a imagen y difusión, se reflejará la diversidad en todas sus expresiones, así como el compromiso con la construcción de igualdad.

Asimismo, la empresa desarrollará las actividades necesarias para una mejor promoción y defensa de los legítimos intereses de las personas consumidoras en igualdad de oportunidades.

Artículo 54. *Compromiso con las personas con discapacidad.*

1. Compromiso: La forma más habitual de discriminación de las personas con discapacidad es negarles por completo la posibilidad de trabajar o de desarrollar sus capacidades y su potencial. La empresa es consciente que para alcanzar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, su participación en la sociedad a través del trabajo constituye uno de los instrumentos más importantes de integración social de este colectivo. Desde este convencimiento, GAMESTOP incorpora como compromiso social y como un elemento de su gestión política destinada a promover, impulsar y normalizar la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad.

2. Política: Esta política de promover la plena integración social y laboral de este colectivo y de garantizar una igualdad efectiva de oportunidades, se fundamenta en cuatro ejes o líneas de actuación esenciales:

– Generación de empleo directo a mejorar de las condiciones de vida y de trabajo de las personas con discapacidad a través del incremento en la contratación directa de este

cve: BOE-A-2014-4365

colectivo. Para ello, se colabora con el movimiento asociativo de las personas con discapacidad, elaborando e implantando de forma conjunta programas en pro de la integración social e inserción laboral de este colectivo.

– Integración laboral indirecta mediante la contratación de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo, entendiendo que si bien ésta es una medida instrumental óptima para apoyar la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad y para mejorar sus niveles de empleabilidad, no constituye una alternativa formal al compromiso social de inserción laboral directa.

– Inclusión de la Discapacidad en las estrategias de Responsabilidad Social de GAMESTOP así como su difusión y sensibilización social hacia la misma. En esta línea se incrementarán las cantidades destinadas actualmente a las Colaboraciones y Patrocinios que donan a Asociaciones cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de trabajadores con discapacidad.

Impulso de acciones en el ámbito de la Accesibilidad Global, para lo cual se proseguirán desarrollando e implantando medidas para la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas de todos los centro de trabajo de GAMESTOP así como para la adaptación de los puestos de trabajo teniendo en cuanta criterios técnicos y ergonómicos, y de accesibilidad, alcanzando con ello una mejor adecuación al entorno físico de las personas con discapacidad.

Artículo 55. *Inmigrantes y minorías étnicas.*

1. Compromiso: GAMESTOP declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los/as trabajadores/as inmigrantes y/o minorías étnicas que forman parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respecto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales.

2. Gestión de la Diversidad: De tal forma, la gestión de la diversidad es parte integrante de la política de gestión de personas de GAMESTOP con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio-culturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización se asume un papel de facilitador socio-laboral y mediador intercultural que vele para que las personas pertenecientes a estas minorías étnicas o colectivos de inmigrantes que se incorporen, tengan el apoyo necesario y la ayuda precisa para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

Artículo 56. *Línea de Integridad Ética.*

1. GAMESTOP a nivel mundial ofrece a todos sus empleados la posibilidad de reportar cualquier hecho que entiendan como fraudulento o falto de ética.

Por ello, se ha instaurado la «Línea de Integridad Ética», siendo una herramienta que ayuda a todos los empleados de GameStop a sacar a la luz aquellos hechos que acaban por afectar al correcto funcionamiento y a la ética de las acciones que lleva a cabo GameStop.

2. Mediante un número de teléfono gratuito, los empleados podrán informar sobre estas acciones fraudulentas (robos de material, abusos de autoridad, transacciones fraudulentas...) de las que se tenga conocimiento, de una manera anónima y confidencial a través de una compañía externa e independiente a GameStop llamada The Network, que realiza esta misma labor en el resto de países con presencia de GameStop en el

cve: BOE-A-2014-4365

mercado. Después de recibir la llamada de un empleado, The Network realiza un informe que directamente llega a la Dirección de la Compañía en España, o a Estados Unidos en el caso que lo creyesen necesario.

3. Sobre este informe se abrirá una investigación por parte de GameStop para esclarecer los hechos denunciados y depurar responsabilidades en los mismos si fuese necesario.

Para utilizar este servicio habrá que marcar el número gratuito 900-99-0011 y posteriormente introducir el código 877-217-4763, para un servicio de teleoperador en español.

Disposición final primera.

Las partes declaran su firme propósito del cumplimiento in natura de la obligación de reserva del 2% a favor de los trabajadores con minusvalía. Las partes firmantes reconocen, la doble dificultad de su cumplimiento tanto por cuestiones de organización productiva como de idiosincrasia propia de la actividad. Así las cosas, se reconoce expresamente la situación de excepcionalidad de la empresa, por lo que en virtud de lo previsto en el artículo 1 del R.D. 364/2005, de 8 abril, se faculta a la misma para el cumplimiento alternativo en la medida en que no alcance la contratación directa de trabajadores a la reserva del 2% en la empresa

Disposición final segunda.

Aquellos trabajadores que a fecha de la firma y a nivel individual cobrasen un complemento por el trabajo en festivos mantendrán ese derecho a razón de 12 € la hora además del precio de hora ordinario.

ANEXO I

Clasificación profesional

Sistema de clasificación profesional

Niveles salariales	Grupos profesionales		
	Grupo I: Administración, Admón. Operaciones, Comercial, Marketing, RR. HH., IT	Grupo II: Almacén-Reparación Usado	Grupo III: Tiendas, Operaciones
Nivel 1	Managers	Managers	Managers* RM-DM- Area Manager Senior SM
Nivel 2	Responsables áreas Técnicos	Responsables sección	Store Managers Técnicos
Nivel 3	Assistant Department	Assistant Department	ASM Assistant Department
Nivel 4	Recepcionista Personal limpieza	Operarios Peones Personal limpieza	Sales Assistant Personal limpieza

cve: BOE-A-2014-4365

Equivalencia con las antiguas categorías profesionales con el sistema de clasificación profesional

Niveles salariales	Grupos profesionales		
	Grupo I: Administración, Comercial, Marketing, RR.HH, IT	Grupo II: Almacén	Grupo III: Tiendas, Operaciones
Nivel 1	Ingenieros	Ingenieros	Titulado Grado Superior
Nivel 2	Jefe de Primera, Adjunto Jefe	Jefe de Primera	Encargado
	Programadores	Técnico Jefe 1.ª	Encargado General, Encargado sucursal
	Técnico Jefe 1.ª		Jefe sucursal, Jefe sector
Nivel 3	Oficial Administrativo 1ª y 2.ª	Prof. Oficio 2.ª	Dependiente Mayor
	Aux. Administrativo	Oficial Administrativo 1.ª y 2.ª	Viajante
Nivel 4		Aux. Administrativo	Dependiente, Dpt. 1.ª, 2.ª y 3.ª
	Op. Oficial 3.ª	Op. Oficial 3ª	Dependiente -4 años y + 4 años
	Telefonista	Almacenero	Dependiente -25 años y + 25 años

cve: BOE-A-2014-4365