

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10283 *Resolución de 25 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas JD-Sprinter -Sprinter Megacentros del Deporte, SL y JD Spain Sports Fashion 2010, SL-, para el período 2014-2016.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas JD-Sprinter –Sprinter Megacentros del Deporte, S.L., y JD Spain Sports Fashion 2010, S.L.– (código de convenio n.º 90014663012006), para el período 2014-2016, que fue suscrito, con fecha 16 de julio de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por los sindicatos UGT y FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 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, 25 de septiembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS JD-SPRINTER

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo y se concierta entre la dirección del grupo «JD-Sprinter», integrado en la actualidad por las empresas: Jd Spain Sports Fashion 2010, S.L., y Sprinter Megacentros del Deporte, S.L.U.; y esto independientemente de la forma jurídica que adquieran en el futuro, así como por las empresas que se incorporen al grupo de nueva creación por medio de cualquier clase de negocio, siempre con respeto a las reglas de concurrencia (en lo sucesivo, grupo «JD-Sprinter»), y la representación de los trabajadores de las mismas, compuesta por las representaciones sindicales de FETICO y UGT, que integran la totalidad de los miembros de los comités y delegados de personal del referido grupo empresarial.

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

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2014. Ello no obstante, si su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

Artículo 4. *Duración y denuncia.*

La duración de este Convenio se establece por un período de tres años, es decir, mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

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

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

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

Artículo 5. *Igualdad y no discriminación.*

Las empresas del grupo velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.), y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 7. *Concurrencia.*

Es firme decisión y voluntad de los sindicatos firmantes como compromiso institucional, que se aplique el presente convenio en lugar de cualquier otro por ser éste de mejor condición para los trabajadores y las trabajadoras en cómputo global, donde acaso pudiera existir algún Convenio colectivo de ámbito provincial o autonómico cuya vigencia inicial fuera anterior a la fecha de entrada en vigor del presente y concurriese con este. Por lo que expresamente se acuerda aplicar preferentemente el presente Convenio colectivo en todos y cada uno de los territorios que tenga su aplicación.

Debiendo, en cualquier caso antes de proceder a su no aplicación, someter a resolución expresa de la comisión paritaria cualquier divergencia o situación de posible no aplicación del mismo por concurrencia, convirtiéndolo en requisito previo y necesario para cualquier proceso o impugnación, sin la cual quedaría afectado de defecto procesal por inexistencia de sometimiento previo a la resolución que dicte la comisión paritaria.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

El presente Convenio sustituye, en todos sus extremos, los aplicables y aplicados con anterioridad a su firma, en todo su ámbito de aplicación.

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

Artículo 9. Absorción y compensación.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

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

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

Artículo 11. Movilidad geográfica.

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

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

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

Respecto de los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales III y IV podrá efectuarse el cambio de centro de trabajo siempre que el mismo no exceda del ámbito provincial en el que el trabajador tenga su domicilio.

En ambos casos, el incremento de los gastos de transporte en que incurran los trabajadores con motivo del cambio de centro será compensado por la empresa.

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

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de un año, durante el cual la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

Grupo I: Cargos que, en principio, requieren conocimientos en el ámbito elemental de iniciación y que se ejecuten bajo instrucciones concretas en dependencia jerárquica y funcional.

Integran este grupo, entre otros: Mozo, vendedor de primer año y administrativo de primer año:

- a) Mozo: Persona que realiza carga y descarga de mercancía, su colocación en las estanterías de almacenaje, prepara los pedidos y lleva a cabo el recuento de la mercancía.
- b) Vendedor de primer año: Persona que se inicia en la profesión a la que ayuda, realizando parte de las tareas del oficio.
- c) Administrativo primer año: Persona que se inicia en labores administrativas, realizando las tareas del oficio.
- d) Cajero de primer año: Persona que se inicia en labores de caja, realizando las tareas del oficio.

Grupo II: Cargos que requieren un conocimiento de su oficio o profesión, cierto grado de responsabilidad y que ejecutan bajo instrucciones concretas, en dependencia jerárquica y funcional.

Integran este grupo, entre otros: Administrativos, personal técnico, vendedores, auxiliares, operarios de logística y cajeros. Responsables de sección y responsables de tienda de nivel «A».

a) Administrativo: Persona que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas en general, archivo y desempeño de las tareas inherentes a su departamento o sección, elaborar documentos de contabilidad; efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación; realizar la gestión de contabilidad de la empresa; cobrar facturas y efectuar pagos de proveedores, gestión y administración de los recursos de la empresa.

b) Personal técnico: Personas que disponen de la formación necesaria en el área de conocimiento donde desempeñan sus funciones. En tienda reciben, aconsejan y orientan al cliente, tienen conocimiento práctico de los productos de cuya reparación o preparación

y venta les está confiada. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como de su recepción, etiquetado, orden y presentación.

c) Vendedor: Persona que recibe, aconseja y orienta al cliente. Dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla en una o varias secciones del establecimiento. Efectúa el recuento de mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como su recepción, etiquetado, orden y presentación.

d) Operario de logística: Persona que realiza la carga y descarga de la mercancía. Prepara pedidos, gestiona «stock» y lleva a cabo el recuento de mercancía. Atiende a proveedores, tiendas y transportistas.

e) Cajero: Persona encargada de efectuar los cobros de productos, mercancías y abonos a clientes en dinero o mediante cualquier medio de pago, revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago previamente autorizados. Controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo.

f) Responsable de sección y de tienda: Persona que a las ordenes de un director territorial de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades comercial, técnica o administrativa de una sección, departamento o tienda de nivel «A».

Grupo III: Cargos que requieren un cierto nivel de responsabilidad. Pueden tener la responsabilidad de un área funcional, de una zona de producción o de distribución o de logística por delegación permanente por parte de la dirección. Responsables de los presupuestos, resultados y del personal. La función encomendada puede tener un carácter altamente técnico conllevando un alto grado de autonomía.

Integran este grupo, entre otros: Responsable de logística, responsable de organización, responsable administrativo, técnicos-especialistas, Jefe de sección o departamento; Jefe de almacén y Jefe de tienda de nivel «B»:

a) Responsable de logística, Administrativo/a: Es la persona que dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica y administrativa o de servicio de una o varias secciones, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos de la misma y del desarrollo de los miembros de su equipo (tanto en los aspectos de formación, información como asesoramiento). Puede asegurar permanencias en tienda (apertura, cierre, responsabilidad general del edificio durante una jornada, cierre de cajas). Realiza, asimismo, parte de las tareas propias de su actividad (venta atención al cliente, recepción, reposición y colocación de artículos).

b) Técnicos-especialistas: Persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre las diversas áreas del centro de trabajo. Tiene formación y experiencia en las áreas en las que desempeña su actividad. Por lo que respecta al personal de tienda clasificado bajo este epígrafe, tendrá conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le es confiada. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como de su recepción, etiquetado, orden y presentación.

c) Jefe de tienda, de sección, de departamento y de almacén: Persona que, a las ordenes de un director territorial de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades comercial, técnica o administrativa de una sección, departamento, almacén, o tienda de nivel «B»; se responsabilizará, igualmente, del cumplimiento de los objetivos de la misma. Realiza asimismo parte de las tareas propias de su actividad (venta, supervisión y control de caja, atención al cliente, recepción, reposición y colocación de artículos, etc.).

Grupo IV: Cargos que requieren un nivel importante de responsabilidad y un alto grado de conocimientos profesionales. Estas personas intervienen en la definición de la política de las estrategias generales de la empresa. Ejercen sus funciones directamente o por delegación permanente.

Integran este grupo, el director general, directores de departamento, directores territoriales, gerente y, en general, todos aquellos puestos de dirección a los que se refieren en el párrafo anterior:

a) Director de departamento, director territorial, director regional, delegado de zona y gerente: Personas, que a las órdenes del director general o del director territorial y participando en la adaptación de la política de la empresa, de su departamento o zona, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de dirección a su cargo.

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

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

A los efectos del presente artículo, la clasificación entre tiendas tipo «A» o «B» se determinarán conforme a los objetivos de venta y rentabilidad fijados anualmente para cada centro de trabajo en concordancia con la superficie y medios de que cada uno de ellos mismos disponga. La determinación del tipo se llevará a efecto por acuerdo de la comisión mixta.

Artículo 13. *Promoción profesional.*

Todo trabajador/a que desempeñe funciones y trabajos correspondientes al grupo I durante un año de permanencia continuada en dicha categoría pasará automáticamente al grupo II.

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

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

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

Artículo 15. Contratación.

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

a) En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET (contrato de obra o servicio determinado) se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las siguientes actividades:

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

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

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

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

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

b) En aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio acuerdan expresamente que para esta modalidad de contratación habrá de estarse al plazo máximo que se establezca en el Convenio colectivo sectorial de ámbito nacional que fuera susceptible de ser aplicado a la empresa.

c) Contrato a tiempo parcial: de conformidad con el artículo 12 del ET podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en los contratos formativos. El pacto de horas complementarias podrá alcanzar hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas y para que le sean exigibles al trabajador deberán solicitarse por la empresa con una antelación mínima de 24 horas de forma voluntaria y en todo caso exigible en 48 horas.

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

Artículo 16. Aplicación Ley 14/1994.

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

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

Artículo 17. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de un mes para el grupo profesional I; dos meses para el personal del grupo profesional II, y de tres meses para las personas que integran los grupos profesionales III y IV. La duración del periodo de prueba referida anteriormente será igualmente aplicable a los contratos de trabajo de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses.

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

Los períodos de incapacidad temporal interrumpirán el periodo de prueba.

Artículo 18. *Ceses.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Jornada. Descansos. Vacaciones. Permisos. Excedencias

Artículo 19. *Jornada ordinaria.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a domingo, no pudiendo exceder en cómputo anual de 1.792 horas de trabajo efectivo. No se realizarán más de diez horas ordinarias de trabajo efectivo diariamente. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente, mediaran como mínimo doce horas.

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

La distribución de la jornada ordinaria se efectuará por la dirección de la empresa, de manera que los trabajadores, con carácter general, conozcan, al menos con treinta días de antelación, la fijación del momento de la prestación de sus servicios, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo. En base a lo anterior la empresa podrá distribuir irregularmente la jornada del trabajo hasta un máximo del 10 por ciento de la jornada pactada con cada trabajador. En todo caso se respetarán los periodos de descanso mínimo diario y semanal. La concreción del día y hora de la prestación de servicios deberá comunicarse al trabajador afectado con al menos cinco días de antelación.

Para el supuesto en que la referida distribución irregular de la jornada genere diferencias horarias entre la jornada efectivamente realizada y la pactada con el trabajador, las mismas se compensarán en los doce meses inmediatamente siguientes a aquel en que se hubiera producido la diferencia.

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

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

Artículo 20. *Descansos.*

En las jornadas continuadas de ocho o más horas de duración se disfrutará de un descanso de veinte minutos, que se considerará trabajo efectivo, siendo de quince minutos en las jornadas de seis horas continuadas, los cuales nunca serán tomados ni en la primera ni en la última de trabajo. Asimismo, el descanso no será justificante de entrada tardía al puesto de trabajo ni de salida anticipada.

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

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

Artículo 21. *Horas extraordinarias y complementarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria diaria, según pactado en contrato, convenio o variación correspondiente, y no podrán exceder de 80 horas anuales.

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

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

Artículo 22. *Trabajos en días festivos.*

El trabajo en festivos de apertura comercial que exceda la jornada pactada, se compensará con el abono de la cantidad de 79,75 euros brutos por día trabajado para los trabajadores pertenecientes a los grupos I y II, 95,71 euros brutos para los trabajadores pertenecientes al grupo III y 116,96 euros brutos para los trabajadores pertenecientes al grupo IV y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio respecto de la jornada ordinaria. Los citados importes se abonarán a partir de la fecha de firma del presente Convenio colectivo.

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

Artículo 23. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de treinta y un días naturales, de ellos quince días se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre, y los restantes fuera de ese período.

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

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose por turnos organizados en cada centro de forma que garanticen la continuidad del servicio y la atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad (esto es, rebajas, semana santa, verano, vuelta al cole, navidad, etc.). En caso de no existir acuerdo dentro de cada equipo se establece un derecho de opción en la elección del turno de vacaciones a aquellos empleados que no hubieran ejercitado dicha opción en el ejercicio inmediatamente anterior.

Las vacaciones se computarán desde el primer día hábil en que no se trabaje, hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

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

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes, todo ello hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidas las parejas de hecho debidamente acreditadas.

Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a una provincia distinta del lugar de su residencia, el plazo será de cinco días.

d) Por el tiempo indispensable y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, los hijos menores del trabajador/a precisen de asistencia médica y siempre que en el centro de trabajo no sea posible proveer los cambios oportunos para atender la solicitud del trabajador.

e) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

g) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

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

j) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir por fracciones. Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 25. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

1. Reducción de jornada por lactancia.—A los efectos de dar cumplimiento al principio sentado en este artículo, la empresa posibilitará a las trabajadoras la acumulación del disfrute del derecho de reducción de jornada por lactancia para hijos menores de un año, por periodos de hasta quince días, con la posibilidad específica en el caso de parto múltiple de que dichos periodos puedan acumularse sucesivamente; en estos supuestos, habrán de considerarse proporcionalmente las vacaciones y periodos de excedencia disfrutados por la trabajadora durante el tiempo de acumulación de reducción de jornada por lactancia.

2. Excedencia por maternidad.—La maternidad de la mujer trabajadora se registrará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

4. Reducción de jornada por guarda legal.—Asimismo, a partir de la finalización de las dieciséis semanas del permiso de maternidad, el trabajador/a tendrá derecho a que se le conceda una reducción de jornada por guarda legal con la consiguiente reducción en el salario conforme al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria que realice a la fecha de solicitud, el trabajador/a intentará adaptar su derecho a las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 26. *Excedencia por cargos sindicales.*

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

Artículo 27. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

Artículo 28. *Excedencias especiales.*

a) En el supuesto de suspensión de contrato como consecuencia de acreditar ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

CAPÍTULO V

Estructura salarialArtículo 29. *Conceptos retributivos.*

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

Artículo 30. *Salario base.*

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

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes quedan especificados a continuación:

Grupo profesional	Salario base mes en euros	Total euros año
I	813,38	11.387,32
II	915,19	12.812,66
III	1.035,74	14.500,36
IV	1.121,17	15.696,38

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

No obstante lo anterior, y con sujeción a lo límites previstos en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá pactar individualmente con cada trabajador la percepción como salario en especie, de parte de la retribución fijada anteriormente con los límites y condiciones legalmente previstos.

Artículo 31. *Incremento y revisión salarial.*

Se revisarán los salarios base de Convenio a partir del 1 de enero de los años 2015 y 2016, experimentando un incremento del 0,5% para cada uno de los años. Sin perjuicio de lo anterior, tan pronto como se conozca públicamente el IPC real correspondiente a cada periodo anual, se procederá a su regularización con carácter retroactivo al primero de enero de cada año, siempre que este sea superior a la revisión salarial acordada.

No obstante, en todo caso se mantendrá el incremento salarial acordado en el supuesto de que el IPC real fuese inferior a aquel.

Artículo 32. *Complementos salariales.*

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

- Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrá este carácter la cantidad que se venía percibiendo como antigüedad.
- De puesto de trabajo: Integrado por las cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y por el tiempo en que ejerza dichas funciones.

c) Compensación personal (funcional o circunstancial): Consistente en las cantidades que perciba el trabajador debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando, efectivamente, se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye. Tendrán este carácter las cantidades que retribuyan los traslados que no supongan cambio de residencia, igualmente tendrá la misma consideración el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibirá a título personal, exclusivamente por aquellos trabajadores que asuman la responsabilidad de proveer la apertura ó cierre de tienda, a razón de 90 euros/día por trabajador a jornada completa.

Artículo 33. Sistema de retribución variable.

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

1.º Ventas: que supondrá el 70 % de la totalidad de la retribución variable que corresponda y cuyo importe se percibirá mensualmente en función del grado de cumplimiento del mismo, sin perjuicio de que se regularice con los datos de ventas cerrados al final de cada ejercicio. Devengarán las cuantías correspondientes al presente concepto los trabajadores activos en la empresa en la fecha de su pago.

2.º Gestión y administración del inventario: que supondrá el 30 % de la totalidad de la retribución variable que corresponda y cuyo importe se percibirá anualmente transcurridos 60 días después de finalizar la realización del inventario. Devengarán las cuantías correspondientes al presente concepto los trabajadores activos en la empresa en la fecha de su pago y que ostenten al menos seis meses de la antigüedad en la misma.

La fijación de los objetivos anuales se realizará tanto en las tiendas en rentabilidad (tipo 1), como en las tiendas que no estén en rentabilidad (tipo 2), considerándose que una tienda está en rentabilidad cuando el resultado económico de la misma sin considerar las amortizaciones ni los gastos de alquiler (EBITDAR) en los últimos doce meses, supera la ratio sobre ventas del 27 %. Las tiendas que lleven abiertas menos de doce meses se considerarán clasificadas por defecto en el tipo 2 hasta cumplir el primer año.

La evaluación de los mismos se llevará a cabo: 1) En las ventas en función del porcentaje conseguido sobre el objetivo, y 2) En gestión de inventarios, se evaluará sobre la base del objetivo a cumplir previamente fijado y que se determinarán para cada periodo, haciéndose públicos en todos los centros de trabajo (mediante intranet, publicación tablón de anuncios, etc.).

No obstante lo anterior, si las circunstancias del grupo de empresas o las exigencias de la demanda así lo requieren, la dirección de la empresa podrá variar, actualizar o novar los objetivos estratégicos establecidos con el fin de acomodarlos a las necesidades reales de la empresa en cada momento.

Las cuantías que por estos conceptos hayan de percibir los trabajadores de la empresa estarán en función de los días de trabajo efectivo durante el periodo de devengo.

CAPÍTULO VI

Acción social. Seguridad y salud laboral

Artículo 34. Baja por incapacidad temporal.

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

Artículo 35. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los servicios sanitarios de la empresa realizarán una revisión médica periódica y gratuita a todos los trabajadores, cuando se considere oportuno.

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

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

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

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

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

3. Para la designación de los delegados de prevención se procederá de la siguiente forma:

a) En aquellos centros donde se hayan elegido delegados de personal, será delegado de prevención el más votado y, en el supuesto de renuncia, el que inmediatamente le siga.

b) En aquellos centros donde se haya constituido Comité de empresa propio, el Delegado/s de prevención nombrado será el resultante de este orden, primero, Presidente; segundo, Secretario; tercero, primer vocal; cuarto, segundo vocal, y quinto, tercer vocal (según lista).

c) En los centros donde se haya constituido Comité conjunto serán designados Delegados de prevención los que resulten del mismo orden anterior. En los centros donde no haya representantes electos, se nombrará de entre los trabajadores, un abanderado de prevención.

Cuando se produzca alguna vacante, ésta se cubrirá automáticamente por el representante sindical inmediatamente siguiente al orden establecido y, en el supuesto de no poder cubrirse la vacante de esta forma, se nombrará un abanderado de prevención de entre los trabajadores del centro.

4. De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de los Delegados de prevención y Comité de seguridad y salud serán ejercidas por el Comité intercentros de seguridad y salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 36. *Formación profesional.*

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

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

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

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

Artículo 37. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a cada trabajador, dos uniformes para la temporada de verano y otros dos para la temporada de invierno, de uso exclusivo para el desempeño de sus funciones. Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias. A los trabajadores que proceda, se les hará entrega, con carácter (anual, semestral) de prendas de trabajo, que se precisen para la prestación de sus servicios y que serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

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

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se derive perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como falta grave.
3. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo en cuyo caso se calificaría de grave o muy grave.
4. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.
10. Hacer compras a título personal con indumentaria de trabajo puesto o durante el horario de trabajo.

B) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de treinta minutos en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se derive perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.
4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
5. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento, causando daño deliberadamente a las propiedades de la empresa.
6. La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias, uñas largas o con esmalte, maquillaje exagerado...) de tal índole que pueda afectar a la imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.
7. No utilizar los medios de protección de seguridad y salud.
8. Efectuar trabajos personales sin autorización previa del responsable.
9. Mostrar una actitud injuriosa hacia el personal o la clientela.
10. Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o equipos de trabajo sin causa que lo justifique.
11. Reñir con sus compañeros, superiores o terceras personas dentro del establecimiento.
12. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera, y sin necesidad de que medie sanción.
13. La cesión por cualquier causa de la tarjeta identificativa personal del trabajador, siendo que la sanción que se imponga por el incumplimiento de esta obligación tanto al trabajador cedente de la tarjeta, como a aquel que la utilice como consecuencia de dicha cesión.

C) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.
2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización. Tendrá la misma consideración la utilización con fines particulares ajenos a la prestación de servicios de los equipos informáticos, terminales móviles, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a los trabajadores para ser utilizados exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar, o reproducir ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de información de la empresa, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios y el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares.

Cobrar en la caja de la tienda utilizando el password de otro trabajador o haber revelado el password propio a otra persona y en todo caso la vulneración de la normativa de la empresa, sobre compra de productos y gestión de la caja de la tienda.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

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

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

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

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

12. La blasfemia habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro y quince días.

C) Por faltas muy graves:

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

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

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

Artículo 40. *Prescripción de las faltas.*

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

CAPÍTULO VIII

Representación colectiva

Artículo 41. *Derechos sindicales.*

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

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 42. *Representación de los trabajadores. Comité intercentros.*

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

2. El número máximo de componentes del Comité será de nueve miembros, designados entre los componentes de los distintos Comités de empresa y Delegados/as de personal; en su constitución se guardarán la proporcionalidad de los distintos sindicatos según los resultados globales del grupo de empresas afectadas por este Convenio.

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

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

Artículo 43. *Garantías.*

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

Artículo 44. *Información.*

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

Artículo 45. *Comisión mixta.*

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

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

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

Artículo 46. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

Disposición derogatoria.

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

Disposición final.

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