

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de València

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible,
Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del
convenio colectivo de trabajo del sector de comercio del
calzado (código 46000865011981).*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo sectorial del Comercio del Calzado de la provincia de Valencia 2022-2024.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 6 de julio de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, y de otra, por la Asociación Valenciana de comercio del calzado, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 14 de septiembre de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio del Calzado de la provincia de Valencia (Código 46000865011981) para LOS AÑOS 2022 a 2024.

INDICE

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Artículo 2.- Cláusula sobre género.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Artículo 4.- Ámbito funcional.

Artículo 5.- Ámbito personal.

Artículo 6.- Vigencia, duración y denuncia.

Artículo 7.- Globalidad y vinculación a lo pactado.

Artículo 8.- Absorción y Compensación.

Artículo 9.- Legislación supletoria.

Artículo 10.- Inaplicación del Convenio.

Artículo 11.- Comisión Paritaria.

Artículo 12.- Mediación y Arbitraje.

Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 13.- Prestación de servicios.

Artículo 14.- Preaviso en la baja voluntaria.

Artículo 15.- Periodo de prueba.

Artículo 16.- Uniformidad.

Artículo 17.- Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la

desconexión.

Artículo 18.- Contratación.

Artículo 19.- Contrato a tiempo parcial.

Artículo 20.- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Artículo 21.- Contratos de interinidad.

Artículo 22.- Contratos formativos.

Artículo 23.- Contratos fijos-discontinuos.

Artículo 24.- Clasificación profesional.

Artículo 25.- Sistema de promoción y ascensos.

Artículo 26.- Movilidad funcional.

Capítulo III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 27.- Estructura Salarial.

Artículo 28.- Salario Base.

Artículo 29.- Antigüedad.

Artículo 30.- Pagas extraordinarias.

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

Artículo 32.- Nocturnidad.

Capítulo IV. CONDICIONES ASISTENCIALES

Artículo 33.- Incapacidad temporal.

Artículo 34.- Seguro por accidente de trabajo.

Artículo 35.- Ayuda cultural.

Artículo 36.- Indemnización por cese.

Artículo 37.- Jubilación parcial anticipada.

Capítulo V. JORNADA LABORAL

Artículo 38.- Jornada Anual de Trabajo.

Artículo 39.- Vacaciones.

Artículo 40.- Domingos y festivos.

Artículo 41.- Licencias y permisos.

Artículo 42.- Lactancia y reducción de jornada por guarda legal.

Capítulo VI. CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 43.- Régimen disciplinario.

Anexo I. TABLA SALARIAL

PREÁMBULO

Las entidades firmantes del presente Convenio declaran su intención de cumplir y hacer cumplir todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias de aplicación en el sector, en materia de prevención de riesgos laborales, cuidando —a su vez— de aquellos aspectos relativos al acoso sexual, acoso laboral (mobbing), y cualquier otra conducta que trate de vulnerar derechos fundamentales de la persona y que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales.

En particular, las partes firmantes del presente convenio suscriben la definición de la Directiva 2002/73/CEE de “acoso sexual”, en cuanto a aquel que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil o degradante.

Los empresarios, conscientes de la necesidad de procurar el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de las personas, velarán por el respeto de los derechos fundamentales de los empleados a su cargo.

También con carácter especial, las partes suscriben el contenido de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las medidas específicas de lucha contra este tipo de violencia que en ella se especifican.

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Han sido partes signatarias del presente convenio, de una parte, la Asociación Valenciana del Comercio del Calzado, y, de otra, los Sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Artículo 2.- Cláusula sobre género.

Las menciones que se realicen ocasionalmente en el presente convenio con el término “trabajadores”, se realizan con carácter neutro, integrando tanto a mujeres como a hombres bajo el término

genérico de trabajadores, en ausencia de toda discriminación directa o indirecta.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo de Comercio de Calzado es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la provincia de Valencia.

Artículo 4.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad de comercio del calzado, tanto de venta al detalle, como al mayor; y a aquellas que simultáneamente con otras actividades ejerzan la de comercio del calzado con carácter principal.

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguiente CNAE: 47.72 Comercio al por menor de calzado y artículos de cuero en establecimientos especializados.

Artículo 5.- Ámbito personal.

El Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de las empresas mencionadas en su ámbito territorial y funcional, con excepción de las exclusiones establecidas por la ley.

Artículo 6.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOP y finalizará el 31 de diciembre de 2024, si bien las condiciones económicas establecidas para 2022 tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de dicho año. Su denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o prorrogado. En caso de no mediar denuncia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Denunciado el presente convenio en el plazo indicado, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora y se establecerá un calendario o plan de negociación. Durante las negociaciones, el convenio se mantendrá vigente en sus términos.

De acuerdo con el art. 84.2 ET, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 7.- Globalidad y vinculación a lo pactado.

1. El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 8166 de 09.11.2017).

2. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

Artículo 8.- Absorción y Compensación.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que las empresas tuviesen concedidas con anterioridad a la vigencia del mismo, respetando en todo caso lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación reglamentaria del mismo, vigentes en cada momento.

Artículo 10.- Inaplicación del Convenio.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en cuanto a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria a las que hace referencia el art. 6 e) del VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, surgidas con ocasión de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el citado acuerdo. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Artículo 11.- Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como Órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por dos representantes del sindicato Unión General de Trabajadores, dos representantes del sindicato Comisiones Obreras y cuatro representantes de la parte empresarial, quienes elegirán entre ellos un presidente y un secretario.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Paritaria podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

La Comisión podrá crear subcomisiones para tratar asuntos concretos, si ambas partes están de acuerdo. Dichas subcomisiones se regirán por las mismas normas generales de la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Los asuntos sometidos a la Comisión tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios según la calificación de las Centrales Sindicales y la Asociación Empresarial firmante. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo máximo de 15 días y, en el segundo, en el plazo máximo de 8 días. La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran, indistintamente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán someterse, por acuerdo entre las partes, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la CC.AA, así como a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la misma CC.AA.

Se acuerda establecer a efectos de notificaciones la dirección de la Sede de la Asociación Valenciana de Comercio del Calzado, en Valencia (46017), C/ Ingeniero José Sirera, 4, 63.

Artículo 12.- Mediación y Arbitraje.

Para la solución de conflictos colectivos mediante estos procedimientos, será de aplicación lo establecido en el VI Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, al que las partes se adhieren, en tanto no se establezcan los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito Estatal y Autonómico. Para acudir en trámite de arbitraje será preciso el acuerdo de las partes.

Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 13.- Prestación de servicios.

Se establece con carácter general la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional, con independencia de los derechos económicos que puedan devengarse derivados de la movilidad funcional, de forma que deban realizarse necesariamente las tareas del puesto de trabajo de acuerdo con la organización de cada tienda.

En los períodos de renovación de los escaparates y organización general de la tienda y/o almacén, todo el personal sin distinción de Grupo profesional prestará su colaboración en aquellos trabajos necesarios para lograr el objetivo concreto de que se trate.

Con independencia del resto de las obligaciones derivadas de su grupo profesional, los/as dependientes/as deberán orientar a sus superiores sobre posibles cambios en relación con la tendencia de la demanda de la clientela. A su vez, mantendrán los artículos objeto de venta debidamente organizados en sus ubicaciones correspondientes y en perfecto estado de orden y limpieza. Será también competencia profesional de los/as dependientes/as, la realización del marcado de los artículos, su manipulación y control en las instalaciones del comercio.

Artículo 14.- Preaviso en la baja voluntaria y en la finalización de contratos de duración determinada.

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 quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, para los grupos I y II, salvo el personal adscrito a los grupos III, IV y V que deberán preavisar con al menos un mes.

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.

2. Preaviso de fin de contrato: de acuerdo con el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de duración determinada de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. En caso de incumplimiento, la parte no preavisada tendrá derecho a una indemnización equivalente a tantos días como días de preaviso se hayan incumplido.

Artículo 15.- Periodo de prueba.

De acuerdo con el art. 14 ET, mediante el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, durante el cual las partes podrán evaluar la idoneidad de la contratación y rescindir, en su caso, la relación laboral sin otro efecto que la extinción contractual por no superación de la prueba o por deseo del trabajador con tal motivo. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de los siguientes periodos:

GRUPO I: 30 días naturales.

GRUPO II: 45 días naturales.

GRUPO III y IV: 60 días naturales.

EN CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN INFERIORES A 6 MESES: 30 días naturales para todos los grupos, sin que el periodo de prueba pueda ser superior al periodo de trabajo suscrito en el contrato inicial.

Artículo 16.- Uniformidad.

Los trabajadores y trabajadoras afectadas que presten servicios “de cara al público” deberán cuidar su imagen personal, vistiendo en armonía con la actividad comercial y evitando vestuario y complementos personales estridentes que puedan causar rechazo en los clientes. Las empresas que dispongan la utilización de uniformes de

trabajo, lo harán a su cargo en cuanto al coste de estos, correspondiendo al trabajador su mantenimiento.

Artículo 17.- Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital a la desconexión, y al trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el/la empleador/a, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Trabajo a distancia.

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. Las partes se comprometen a efectuar un seguimiento del trabajo a distancia en el ámbito del presente Convenio Colectivo, con el fin de desarrollar, en su caso, las remisiones normativas a la negociación colectiva.

Artículo 18.- Contratación.

La contratación laboral se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con todas y cada una de las modalidades previstas.

Artículo 19.- Contratos a tiempo parcial.

En cuanto al contrato a tiempo parcial de duración indefinida, podrá establecerse la realización de horas complementarias de conformidad con lo previsto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con el máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el citado precepto.

Artículo 20.- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

De acuerdo con el art. 15 ET, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del mismo texto legal. Entre dichas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción, derivadas del incremento ocasional e imprevisible de la actividad previsto en el Art. 15.2 ET, será de nueve meses, siendo necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior máxima indicada en el párrafo anterior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Artículo 21.- Contratos de sustitución.

De acuerdo con el Art. 15.3 ET, podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha

reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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

Artículo 22.- Contratos formativos.

De acuerdo con el art. 11 ET, la contratación formativa en la empresa podrá formalizarse, cuando se reúnan los requisitos legales en cada caso: bien por la modalidad de contrato en formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; o bien por la modalidad prevista para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Dichas modalidades, requisitos, su duración máxima y el resto de particularidades para su concertación, se regirán por lo dispuesto en el art. 11 ET y disposiciones de desarrollo que sean de aplicación.

En cuanto al contrato para la formación en alternancia, la retribución no podrá ser inferior al 80% el primer año ni al 90% por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La retribución del contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, será durante todo el contrato del 85% de la prevista para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

De acuerdo con el art. 11 ET, no existirá periodo de prueba en los contratos en formación en alternancia, pudiéndose pactar un periodo de prueba en los contratos para la obtención de la práctica profesional de un máximo de 1 mes para los grupos profesionales I y II y de 2 meses para los restantes grupos profesionales.

Artículo 23.- Contratos fijos discontinuos.

Conforme a lo dispuesto en el art. 16 ET, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Estos contratos deberán formalizarse necesariamente por escrito, debiendo reflejarse los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Estos contratos se regirán por las siguientes normas:

A) Normas generales.

Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo la empresa trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras antes del 30 de noviembre de cada año la siguiente información:

- Un calendario con las previsiones de llamamiento del año siguiente.
- Los datos de los llamamientos efectivos realizados en el año en curso.

Aualmente las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los puestos de trabajo vacantes de carácter permanente, cuando se produzcan, al objeto de garantizar a las personas con contratos fijos discontinuos las mismas oportunidades de acceso a tales puestos. Las solicitudes de las personas trabajadoras fijas discontinuas, sin perjuicio de las normas fijadas, en su caso, en el plan de igualdad que pueda existir en la empresa o en las normas laborales aplicables, se resolverán, con traslado a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en base

a criterios objetivos como la antigüedad o la formación acreditada por cada solicitante.

B) Periodo mínimo de prestación de servicios en trabajos fijos-discontinuos.

Las empresas deberán garantizar un periodo mínimo de prestación de servicios en las contrataciones fijas discontinuas de 100 días naturales por cada 12 meses, computados desde la fecha de cada sucesivo llamamiento coincidente con el inicio de la campaña o actividad productiva de temporada de que se trate.

C) Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

La prestación de servicios de las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo parcial será de, al menos, el 50% de la jornada semanal establecida en el presente convenio, con un mínimo de 4 horas diarias. Se establecen los siguientes límites a la contratación fija discontinua a tiempo parcial, en función de la plantilla existente en los centros de trabajo:

Plantilla del centro	Nº máximo de contratos FD a T. Parcial
Más de 50 personas	El 10% de la plantilla
De 31 a 49 personas	4 contratos
De 11 a 30 personas	3 contratos
De 10 o menos personas	2 contratos

D) Llamamientos.

El llamamiento del personal fijo discontinuo al inicio de la actividad contratada, así como la interrupción de la misma, se realizará en atención al volumen de trabajo en el centro o en la empresa, siguiendo un orden determinado por la antigüedad de las personas fijas-discontinuas dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. El llamamiento se efectuará con un preaviso mínimo de 10 días a la fecha en que la empresa fije la reincorporación. En caso de producirse el llamamiento sin dicho plazo de preaviso, la reincorporación tendrá carácter voluntario para las personas llamadas.

El llamamiento deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, efectuándose por alguno de los siguientes medios:

- Por correo postal, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los tres días naturales siguientes, el cambio de domicilio.
- Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los 3 días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.
- Por servicio de mensajes cortos (SMS o WHATSAPP), siempre que la persona trabajadora designe un número de teléfono móvil al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los tres días siguientes, el cambio en el mismo.

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se acordarán en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo. En todo caso, agotado sin resultado el intento de comunicación por los medios anteriores, la empresa podrá reiterarlo por cualquier medio escrito que permita dejar la debida constancia del mismo.

Efectuado el llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora deberá responder en el plazo de los 7 días naturales siguientes, confirmando o excusando su reincorporación, sin perjuicio de los efectos sobre el contrato de trabajo derivados de la falta de comparecencia.

De acuerdo con el art. 16.6 ET, las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos; e, igualmente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Artículo 24.- Clasificación profesional.

A.- Definición.

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

B. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores/trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos en un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

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

d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

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

C. Grupos Profesionales.

Grupo profesional I.

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Escasa autonomía y sin funciones de mando.

2. Formación: no se requiere una titulación o formación profesional específica para realizar las funciones de este grupo profesional, si bien sí conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión que resulten equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o Formación Profesional Básica.

Incluye las funciones referidas a las categorías de: Personal de atención en tienda, Auxiliar administrativo/a, Telefonista/recepcionista, Mozo/a de almacén, Personal de limpieza y Profesional de oficio conductor/a.

Con efectos de la entrada en vigor de la presente clasificación profesional, las antiguas categorías de “dependiente” y “ayudante de dependiente” han quedado aglutinadas en la denominación “personal de atención en tienda”. Igualmente, las antiguas categorías de “profesional de oficio conductor de 1ª y de 2ª”, han quedado aglutinadas en la denominación “profesional de oficio conductor”.

Grupo profesional II.

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Cierta autonomía y responsabilidad, sin funciones de mando.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Incluye las funciones referidas a Viajante/corredor/a de plaza, Oficial/a administrativo/a, Contable y 2º Encargado/a de establecimiento.

Grupo profesional III.

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras, y, por tanto, pudiendo realizar funciones de mando sobre otras personas trabajadoras.

2. Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada, equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Incluye las funciones referidas a las categorías de: Jefe/a de sección, Jefe/a de almacén, Encargado/a de establecimiento, Diseñador/a Gráfico/a y Escaparatista o Visual Merchandising.

Con la entrada en vigor del presente convenio, la antigua categoría de Jefe/a de sección administrativa ha sido integrada en la denominación genérica Jefe/a de sección. Por otra parte, las categorías de Diseñador/a Gráfico/a y Escaparatista o Visual Merchandising han quedado encuadradas en el Grupo profesional III del presente convenio.

Grupo Profesional IV.

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores, con empleo generalmente de funciones de mando sobre otras personas trabajadoras.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos a través de una experiencia acreditada equivalentes a estudios universitarios de grado, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con formación específica en el puesto de trabajo.

Incluye las funciones referidas a las categorías de: Jefe/a de administración, Jefe/a de personal, Jefe/a de ventas/compras y Encargado/a general.

Artículo 25.- Sistema de promoción y ascensos.

La promoción profesional en la empresa se realizará mediante criterios objetivos que garanticen la igualdad de oportunidades, realizándose, en especial, en ausencia de toda discriminación por motivos de género u otras condiciones específicas.

Al efecto, los ascensos en cada empresa se valorarán valorando aspectos tales como la formación profesional, las certificaciones o titulaciones requeridas o recomendables, y los méritos obtenidos, así

como el currículum profesional, la experiencia en el sector o sectores similares, la antigüedad y las responsabilidades asumidas.

Artículo 26.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional se producirá dentro del grupo y área funcional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

Capítulo III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 27.- Estructura Salarial.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio estará integrada por los conceptos siguientes: Salario Base, Antigüedad (en su caso), Complemento Ex categoría, en su caso, y Pagas extraordinarias.

El complemento Ex categoría, derivado del proceso de clasificación profesional realizado en el anterior Convenio colectivo del sector, cuyas cuantías se especifican en el Anexo I del presente convenio, no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte para el salario base. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los del Grupo en el momento de realizarse dicha clasificación, no será abonable a aquellas personas trabajadoras con ingreso en la empresa posterior al 1/1/2021. Asimismo, este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 28.- Tablas salariales.

Las condiciones económicas del presente convenio para año 2022, y con efectos del 1 de enero de dicho año, se concretan en las tablas salariales que se establecen en el Anexo núm. I, siendo el resultado de incrementar las aplicables desde el 1/9/2021 en un 3,7%.

Para el año 2023, se establece un incremento del 2,5% sobre las tablas definitivas de 2022.

Para el año 2024, se establece un incremento del 2% sobre las tablas definitivas de 2023.

No obstante, en caso de que el IPC final a 31 de diciembre de cada anualidad resulte superior al incremento acordado para cada respectivo año, se efectuará una revisión por la diferencia entre dicho IPC y el porcentaje de incremento pactado. Dicha revisión servirá como base de cálculo previa para calcular los incrementos a realizar con efectos del año siguiente, no generando atrasos. En todo caso, se establecen los siguientes límites, de forma que el incremento anual de cada ejercicio, resultante de la suma del incremento inicial y de su respectiva revisión por IPC, no podrá ser superior a los siguientes porcentajes:

Año 2022: 4,5%.

Año 2023: 4%.

Año 2024: 4%.

Artículo 29.- Antigüedad.

El complemento personal de Antigüedad en el sistema de devengo vigente hasta el 31 de diciembre de 1996, fue sustituido por un nuevo sistema con vigor el día 1 de enero de 1997. Desde dicha fecha, el complemento citado para aquellos trabajadores que tuviesen acreditado dicho complemento, se concreta de la siguiente manera:

- Las cantidades que tuviesen devengadas los trabajadores al 31/12/1996, se mantendrán como complemento "ad personam".

- Desde el día 1 de enero de 1997, el complemento personal de Antigüedad se devengará por cuatrienios en cuantía de 15,03 euros mensuales.

Los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1996, no devengan cantidad alguna por el complemento personal de Antigüedad.

Artículo 30.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán anualmente una paga extraordinaria en el mes de junio y otra en diciembre (verano y Navidad). Su importe será de una mensualidad del salario base fijado en el Convenio más la Antigüedad (en su caso).

Asimismo, en concepto de Paga de Beneficios, los trabajadores percibirán una paga extraordinaria en el mes de marzo por importe de una mensualidad del salario base fijado en el Convenio más la Antigüedad (en su caso). Dicho importe tendrá carácter de mínimo, pudiendo incrementarse por cualquier sistema de incentivos en función de las ventas.

Los citados importes de pagas extraordinarias, de devengo anual, podrán abonarse de forma prorrateada en los recibos mensuales de salario previo acuerdo entre las partes del contrato o cuando exista un acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, de carácter voluntario, no previstas en el calendario laboral será compensada preferiblemente con descanso sustitutorio a realizar durante el trimestre siguiente a la realización de la mayor jornada. En caso de no compensarse dichas horas con descanso equivalente en el plazo señalado, salvo otro acuerdo entre las partes su compensación se producirá necesariamente de forma retribuida, compensando las horas extraordinarias realizadas al valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

$SALARIO ANUAL / 1.790 \text{ horas (Jornada anual Art. 19)} = \text{Hora ordinaria.}$

Artículo 32.- Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las Horas nocturnas se retribuirán a partir de las 22:00 horas con un porcentaje de aumento del 20 % sobre el valor de la hora ordinaria, salvo descanso compensatorio de igual duración al de las horas nocturnas trabajadas.

Para la realización de horas nocturnas se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36.

Capítulo IV. CONDICIONES ASISTENCIALES

Artículo 33.- Incapacidad temporal.

El trabajador en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, siempre previa entrega en plazo de los correspondientes partes de baja y confirmación, percibirá con cargo a la empresa un complemento de acuerdo con la siguiente escala:

Del día 1º al 3º del periodo de baja un 60% de la Base Reguladora

Del día 4º al 15º del periodo de baja un 15% de la Base Reguladora

Del día 16º al 20º del periodo de baja un 40% de la Base Reguladora

Del día 21º a la finalización del periodo de baja un 25% de la Base Reguladora

El trabajador en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá con cargo a la empresa un complemento igual a la diferencia entre la prestación correspondiente y el 100% de la Base Reguladora por todo el período de baja.

Los complementos citados no se devengarán a partir de la fecha en que el trabajador haya causado baja en la empresa por finalización de la duración pactada de su contrato de trabajo o por cualquier otra causa de extinción del contrato.

En todo caso, los complementos regulados en este artículo se devengarán por un plazo máximo de 12 meses.

A tales efectos, en ningún caso el parte médico p10, o cualquier otra forma de prescripción de reposo, se asimila al parte de baja de incapacidad temporal, sin que dichos partes de reposo sean objeto de complemento en el presente convenio.

El devengo del complemento de I.T. derivado de enfermedad común o accidente no laboral estará sujeto a la no superación en la empresa de que se trate de un absentismo superior al 7% de las horas totales mensuales a realizar en jornada ordinaria por la plantilla de dicha empresa; de forma que tales complementos no se abonen durante los meses en que dure tal situación.

Artículo 34.- Seguro por accidente de trabajo.

Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra los riesgos derivados de muerte por accidente de trabajo, invalidez permanente absoluta, e invalidez permanente total para la profesión habitual derivadas igualmente de accidente de trabajo, por un capital de 30.000 €.

Artículo 35.- Ayuda cultural.

Durante el corriente año 2022, las empresas abonarán en el mes de septiembre a las personas trabajadoras con hijos/as en edad comprendida entre los 2 y los 11 años, la cantidad de 100,00 euros por hijo/a; teniendo por referencia a efectos de la edad su cumplimiento durante el curso escolar. A tal efecto, las empresas recabarán tales datos de las comunicaciones de datos al pagador (Modelo 145), que las personas trabajadoras habrán cumplimentado al objeto de la determinación de sus retenciones a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

A partir del año 2023, ya no se generarán nuevos derechos por este concepto de ayuda cultural, si bien las personas trabajadoras que lo hayan devengado y percibido en septiembre de 2022 consolidarán el importe devengado en dicha fecha en un complemento salarial ad personam, que se percibirá prorrateado a lo largo del año.

Artículo 36.- Indemnización por cese.

El trabajador mayor de 60 años, que cause baja en la empresa con carácter voluntario, habiendo prestado servicios por espacio superior a 10 años, percibirá en concepto de indemnización el importe de dos mensualidades de salario base del Convenio.

Artículo 37.- Jubilación parcial anticipada.

Los trabajadores que reúnan los requisitos previstos en el Art. 215.2 LGSS y disposiciones concordantes, podrán solicitar a la empresa su acceso a la situación de jubilación parcial anticipada, mediando un preaviso de un mes a la fecha en que se desee dicha jubilación. La empresa resolverá las solicitudes que reciba en un plazo de 20 días desde su recepción, aceptando o señalando los motivos por lo que no acepte la solicitud presentada. En caso de aceptación, deberá celebrar contrato de relevo en los términos establecidos en la normativa aplicable.

Capítulo V. JORNADA LABORAL

Artículo 38.- Jornada Anual de Trabajo.

La jornada anual de trabajo se establece en 1.790 horas efectivas, a distribuir de acuerdo con el calendario laboral que se establezca en cada centro de trabajo.

La distribución de la jornada anual podrá efectuarse de forma que el calendario contemple la realización de jornadas de hasta 9 horas diarias de trabajo efectivo durante un máximo de 30 días al año.

Las horas trabajadas, en su caso, en mayor número en el periodo de cada trimestre natural de cada ejercicio, deberán compensarse con descanso sustitutorio, sin perjuicio de su abono en caso contrario, bien antes de la realización de tal jornada, o con posterioridad a la misma, pero siempre antes del día 31 de diciembre de cada año. En caso de descansos sustitutorios, la compensación del exceso que se produzca como consecuencia de lo anterior deberá realizarse mediante días completos de descanso, siempre que ello sea posible por el número de horas a compensar. En cualquier caso, esta prolongación de la jornada diaria deberá respetar el descanso mínimo diario dentro de la jornada, el descanso entre jornadas legalmente previsto, y no será de aplicación a los menores de 18 años.

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda encontrarse establecida legal o convencionalmente.

Artículo 39.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales se establecen, con carácter general, en 30 días naturales con devengo desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. La empresa establecerá, de común acuerdo con los trabajadores, los turnos vacacionales o las fechas de no actividad a estos efectos, cuidando en especial de no hacerlo coincidir con los periodos de mayor actividad.

Dichas vacaciones podrán disfrutarse en dos periodos. Uno de ellos tendrá una duración mínima de 21 días ininterrumpidos durante los

meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre las partes con otra distribución.

Aquellas empresas que tradicionalmente hayan venido configurando un periodo de vacaciones ininterrumpido inferior a 21 días, podrán continuar estableciéndolo durante la vigencia del presente convenio, si bien dicho periodo deberá disponer necesariamente de un mínimo de 16 días ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre las partes con otra distribución. Los trabajadores afectados por la determinación empresarial de dicho periodo ininterrumpido inferior, tendrán derecho a disfrutar un día adicional de vacaciones retribuidas. Este día adicional no será recuperable, teniendo la consideración de jornada efectiva de trabajo.

El calendario de vacaciones que se fije en cada empresa deberá darse a conocer a los trabajadores con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el Art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 40.- Domingos y festivos.

Los domingos y los festivos en que la autoridad administrativa autorice la apertura de los comercios, podrán determinarse como laborales en las empresas afectadas por los ámbitos del presente convenio, siendo de prestación obligatoria por los trabajadores que así lo tengan establecido en su contrato de trabajo. El número máximo de domingos y festivos de cada anualidad que cada trabajador tendrá obligación de prestar sus servicios será el equivalente al 50% de los autorizados para su apertura en cada localidad.

Artículo 41.- Licencias y permisos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia, se establecen los siguientes permisos y licencias con carácter específico:

- a) En los casos en que la persona trabajadora no tenga la carencia establecida legalmente para percibir la prestación económica por nacimiento de hijo, se tendrá derecho a 3 días laborables de permiso retribuido, pudiéndose prorrogar por 2 días más en caso de desplazamiento.
- b) Un día por traslado de domicilio habitual.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- d) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, el permiso podrá ser utilizado en días alternos.
- e) Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.
- f) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

A los efectos de causar derecho a los permisos retribuidos previstos en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, la condición de afinidad con respecto a la pareja de la persona trabajadora se entenderá referida también a los casos de pareja de hecho inscrita en el Registro Público correspondiente, o bien que acredite certificación común de empadronamiento en el mismo domicilio. En este último caso (certificado de empadronamiento), el derecho al permiso estará condicionado a una antigüedad de empadronamiento en el mismo domicilio de, al menos, dos años.

Artículo 42.- Lactancia y reducción de jornada por guarda legal.

Las solicitudes de acumulación de lactancia, al amparo del Art. 37.4 ET, se concederán por las empresas de forma que el trabajador o la trabajadora disfrute un total de 15 días laborables, incrementándose, en su caso, proporcionalmente dicho número de días en caso de contrato a tiempo parcial.

Capítulo VI. CÓDIGO DE CONDUCTA
Artículo 43.- Régimen disciplinario.

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

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

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.
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 hacerlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
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 de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de 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 incluidas las de prevención y seguridad en el 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 falta 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, 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 2 días en 1 mes.
9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. Entregarse a juegos o distracciones, así como el uso de dispositivos electrónicos y teléfonos móviles para fines personales durante la jornada laboral.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves.

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El 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. La misma consideración tendrá la negligencia en el trabajo, consistente en la incorrecta realización del mismo que provoque perjuicios económicos a la empresa.

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

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 de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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 grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto 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. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto, que repercutan negativamente en el trabajo. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.

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

14. Las derivadas del apartado A.6 y B.2.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2022
(Incremento 3,7%)

GRUPO I	SALARIO BASE MES	ANUAL (SB * 15)
<i>Personal de limpieza</i>	933,99	14009,92
<i>Personal de atención en tienda</i>	933,99	14009,92
<i>Auxiliar administrativo/a</i>	933,99	14009,92
<i>Telefonista/recepcionista</i>	933,99	14009,92
<i>Mozo/a de almacén</i>	933,99	14009,92
<i>Profesional de Oficio Conductor</i>	933,99	14009,92
GRUPO II		
<i>Oficial administrativo</i>	941,39	14120,83
<i>2º Encargado de establecimiento</i>	941,39	14120,83
<i>Viajante/Corredor de plaza</i>	941,39	14120,83
<i>Contable</i>	941,39	14120,83
GRUPO III		
<i>Jefe de sección</i>	1041,25	15618,78
<i>Encargado/a de establecimiento</i>	1041,25	15618,78
<i>Jefe de almacén</i>	1041,25	15618,78
<i>Diseñador/a gráfico/a</i>	1041,25	15618,78
<i>Escaparatista/Visual Merchandising</i>	1041,25	15618,78
GRUPO IV		
<i>Jefe/a de personal</i>	1122,77	16841,55
<i>Jefe/a de compras</i>	1122,77	16841,55
<i>Encargado/a general</i>	1122,77	16841,55
<i>Jefe/a de administración</i>	1122,77	16841,55

COMPLEMENTOS EX CATEGORÍA A PARTIR DEL 1/1/2022, EXCLUSIVAMENTE PARA EL PERSONAL EN ALTA CON ANTERIORIDAD A 1/1/2021

GRUPO II	MENSUAL	ANUAL (* 12)
<i>Viajante/Corredor de plaza</i>	11,24	168,62
<i>Contable</i>	36,94	554,07
GRUPO III		
<i>Diseñador/a gráfico/a</i>	29,90	448,45
<i>Escaparatista/Visual Merchandising</i>	29,90	448,45
GRUPO IV		
<i>Jefe/a de administración</i>	41,27	619,09

*El personal que por aplicación del convenio anterior viniera siendo clasificado con la categoría de Jefe/a de sección administrativa, y que se encontrara en alta con anterioridad al 1/1/2021, percibirá por ex categoría el importe de 83,39 € mes, es decir, 1.250,85 € anuales.