

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros:** 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de empresa Koker Franquicias Moda, S.L., número de código de convenio 45100492012018, suscrito por la parte empresarial por un representante de la misma, y por la parte social por la delegada de personal de la empresa, presentado inicialmente ante este organismo el día 23 de noviembre de 2017, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 7 de febrero de 2018. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 9 de febrero de 2018.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA KOKER FRANQUICIAS MODA, S.L.

##### CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

###### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones por las que han de regirse las relaciones laborales de los trabajadores que en la actualidad y en lo sucesivo presten servicios por cuenta de la empresa Koker Franquicias Moda, S.L., en cualquier centro de trabajo de la misma, siempre y cuando su actividad consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros.

###### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de la provincia de Toledo.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en Koker Franquicias Moda, S.L., incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros ejecutivos, o estén vinculados a la empresa por la relación laboral especial de alta dirección.

Cuando el texto del convenio colectivo haga referencia a trabajador o trabajadora se entenderá referido a la categoría profesional independientemente del sexo de cada trabajador.

**Artículo 4. Ámbito temporal**

1. El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, producirá sus efectos desde la fecha de 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2022.

2. Una vez llegada la fecha de su vencimiento el convenio prorrogará su vigencia sucesivamente de año en año, de no mediar denuncia de alguna de las partes, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

3. Producida la denuncia, el contenido del convenio de empresa se prorrogará hasta la suscripción de un nuevo texto convencional, tiempo durante el cual se desarrollará la negociación entre las partes de acuerdo con las pautas establecidas a continuación:

a) A partir de la recepción de la comunicación de denuncia y promoción de negociación de nuevo convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un mes.

b) Constituida la Comisión Negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario de negociación.

c) En cualquier momento a lo largo de la negociación del nuevo convenio, las partes podrán someter voluntariamente su desacuerdo a un proceso arbitral o de mediación.

En el supuesto de que las partes en el plazo estipulado no acuerden un nuevo convenio, se seguirá aplicando el texto convencional denunciado.

**Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas**

Las condiciones pactadas en el convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante, en caso de nulidad, anulabilidad o pérdida de validez de una cláusula, artículo o parte del presente convenio, persistirán y continuarán siendo aplicables aquellas partes del texto pactado no afectadas por el vicio invalidante.

**CAPÍTULO II. Organización del trabajo****Artículo 6. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

**Artículo 7. Modificación de las condiciones.**

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**CAPÍTULO III. Contratación y empleo****Artículo 8. Principios generales.**

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos.

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante legal de los trabajadores. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

**Artículo 9. Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito. Este período de prueba no podrá exceder de los límites de tiempo que se recogen en la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos enumerados.

Período de prueba.

Grupos I y III (encargado/a de gestión operativa y dependiente/a mayor): Contarán con un período de prueba de seis meses.



Grupo II (contable, escaparatista, asesor/a de imagen): Tendrán con carácter general un periodo de prueba de tres meses, salvo que la plantilla de la empresa supere los cincuenta trabajadores, en cuyo caso se aplicará un período de prueba de seis meses.

Grupo IV (dependiente/a de primera): Contará con un período de prueba de tres meses.

Grupos V, VI, VII y VIII (dependiente/a de segunda, ayudante de dependiente/a, limpiador/a, auxiliar administrativo y trabajadores con contratos formativos): Tendrán un período de prueba de un mes.

Según establece la Ley, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del periodo de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre las partes de la relación laboral en tal sentido.

#### **Artículo 10. Modalidades de contratación.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Sin perjuicio de las modificaciones o mejoras que se recogen en los párrafos siguientes.

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas de la empresa, en el ámbito de aplicación del presente acuerdo la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

10.1. Contratación indefinida: Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de la empresa.

10.2. Contrato para la formación y el aprendizaje: El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia sólo será de aplicación esta modalidad de contratación en las siguientes actividades:

Contable, cajero, escaparatista, auxiliar administrativo, dependiente/a de primera, de segunda, ayudante de dependiente/a, asesor/a de imagen, rotulista y de cualquier otra categoría profesional que precise de un proceso formativo.

El contrato de formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores que no sean menores de dieciséis ni mayores de treinta años hasta que este límite máximo de edad se vea modificado y reducido a veinticinco años de acuerdo con la política legislativa del Gobierno. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores/as afectados de discapacidad.

Para poder celebrar el contrato para la formación y el aprendizaje será necesario que el trabajador no cuente con la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial de Toledo, con código de convenio número 45000135011981, en cuanto al número máximo de trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje que pueden prestar servicios en un mismo centro de trabajo.

La duración del contrato de formación y aprendizaje se acomodará a la prevista en el convenio colectivo provincial de Toledo, con código de convenio 45000135011981, no pudiendo ser la duración del contrato inferior a seis meses ni superior a tres años.

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

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

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

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, ni al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

Los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje no podrán realizar horas extraordinarias, salvo que estén destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará de acuerdo con la prevista en el presente convenio colectivo para la categoría profesional que le corresponda y en función del tiempo de trabajo efectivo.

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

El contrato tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.



De conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo provincial de Toledo, código de convenio número 45000135011981, la duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

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

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán equivalentes al 60% durante el primer año y el 75% durante el segundo año de los salarios fijados en el presente convenio colectivo para la profesión en práctica.

10.4. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se acudirá a esta modalidad contractual cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración de estos contratos se acomodará a lo dispuesto en el convenio colectivo Provincial de Toledo, con código de convenio número 45000135011981, sin que puedan superar una duración máxima de doce meses en un período de referencia de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superado el período de doce meses el trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

En el contrato se especificarán con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato de conformidad con la relación de causas del párrafo siguiente.

El contrato eventual por circunstancias de la producción está previsto para cubrir las siguientes necesidades en el específico sector productivo en que opera la empresa, que no son causas cerradas ya que pueden existir otras necesidades que se acojan a esta modalidad contractual:

- a) Puentes y días festivos.
- b) Semana Santa.
- c) Campañas de Navidad, Reyes, Año Nuevo.
- d) Festividad del Corpus Christi.
- e) Realización de inventarios de tienda.
- f) Montajes de tienda.
- g) Rebajas.
- h) Campañas especiales de promoción, descuentos, exposiciones, eventos y similares.

10.5. Contrato de obra y servicio determinado: esta modalidad contractual resultará de aplicación a las tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

De conformidad con la legislación aplicable, estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.

Los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra y servicio determinado, sin carácter cerrado, son las siguientes:

- a) Rebajas.
- b) Campañas especiales.
- c) Promociones y ofertas.

10.6 Contrato a tiempo parcial: La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por la legislación vigente con las siguientes especificaciones:

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, los trabajadores a tiempo parcial estarán sujetos a las mismas interrupciones del tiempo de trabajo que los trabajadores a tiempo completo.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias sin que el número de estas pueda superar con carácter semanal el sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

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

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados a razón de un orden de prelación que se determinará con arreglo a la categoría profesional, antigüedad, volumen de ventas en ejercicios anteriores y/o cumplimiento de objetivos en campañas anteriores.

## Artículo 11. Ceses.

11.1. Finiquitos: Sin merma de las obligaciones empresariales legalmente previstas sobre la extinción del contrato, el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. En el momento de recepción del finiquito y a petición del trabajador, podrá estar presente un representante legal de los trabajadores.

11.2. Bajas voluntarias: Los trabajadores que deseen extinguir su contrato voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso por escrito. Al trabajador que incumpla el plazo de preaviso se le descontará de su liquidación un día de salario por cada día de retraso en su obligación de preavisar.



11.3. Jubilación anticipada: En esta materia se estará a lo establecido legalmente, así como para la jubilación parcial y contrato de relevo.

## CAPÍTULO IV. Clasificación profesional y movilidad

### Artículo 12. Clasificación profesional.

12.1. Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, a la carrera profesional establecida en este convenio y al contenido general de la prestación a razón de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Encargado/a de gestión operativa: El encargado de gestión operativa cuenta con funciones directivas específicas, tales como el control de las ventas en las tiendas por familias de productos, precios y empleados, el control de entradas de stock, es el responsable de cuadrar los inventarios, ejerce funciones de control para unificación de la operativa en las tiendas, presta cooperación en la selección de personal y controla al resto de personal. Presta cooperación en la redacción del cuadrante de vacaciones.

Grupo II: Contable, escarpatista, asesor/a de imagen.

Grupo III: Dependiente/a mayor: Cuenta con la máxima responsabilidad en el centro de trabajo, en aras a su dilatada experiencia cara público y por su pericia le corresponde coordinar la actividad del resto de dependientes/as de inferior categoría profesional de conformidad con las pautas dadas por la empresa y/o por el encargado de gestión operativa.

Grupo IV: Dependiente/a de primera: Es el empleado encargado de realizar las ventas y fidelizar clientela, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, del sector de la moda, con experiencia en la empresa superior a dos años y previa superación de la prueba de examen que realizará la empresa, de tal forma que pueda afrontar con soltura, la responsabilidad de orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedad, etc.); cuidar el recuento de mercancías para realizar los pedidos, rendir cuentas de sus tareas ante el dependiente/a mayor, y responsabilizarse de los dependiente/as de categoría inferior que coexistan en su centro de trabajo.

Grupo V: Dependiente/a de segunda: Está encargado de realizar las ventas, bajo la supervisión de un trabajador/a con la categoría profesional de dependiente/a de primera o superior, colocar los escaparates siguiendo las pautas de sus superiores, o en su caso del escarpatista, colocar las prendas nuevas que lleguen y adornos, carteles, promociones etc., siguiendo las instrucciones de categorías superiores, preparación y control del stockaje para facilitar la labor de realizar los pedidos al dependiente/a de primera. El dependiente/a de segunda estará tutelado y bajo el mando de un dependiente/a de primera, o superior.

Para poder acceder a esta categoría, se debe contar con una antigüedad mínima de un año en la empresa y superar el examen escrito que realizará la empresa.

Grupo VI: Ayudante de dependiente/a: Es el empleado encargado de ordenar las prendas descolocadas por los clientes en el centro de trabajo, velar por el buen uso de los probadores y mantener éstos en buenas condiciones en todo momento, deben mantener ordenados y limpios los mostradores. Para su formación y promoción profesional, podrán acompañar a dependientes/as de categorías superiores mientras realizan labores de atención al cliente y ayudar a los mismos estando bajo su dirección y control.

Previa consideración de dependientes/as de mayor categoría, podrán atender a clientes, siempre que estén acompañados por un dependiente/a de primera o de segunda.

Grupo VII: Limpiador/a, auxiliar administrativo.

Grupo VIII: Trabajadores/as con contratos formativos.

12.2. Debido a la específica singularidad de la empresa consistente en la venta de artículos de moda en establecimientos especializados, se pauta una carrera profesional para los/las dependientes/as en la cual los ascensos se producirán en función de la superación de la formación, la demostración de aptitudes y la experiencia de cada trabajador, que será valorada por la comisión evaluadora.

La comisión evaluadora será el órgano competente encargado de seguir y evaluar la carrera profesional de dependientes/as, así como de decidir sus ascensos. La comisión evaluadora estará compuesta por un representante de la empresa, por un trabajador con la categoría profesional de encargado de gestión operativa, o en su defecto dependiente/a mayor y el/la representante legal de los trabajadores.

En caso de no existir en la empresa ningún trabajador con la categoría profesional de dependiente/a mayor, la comisión evaluadora estará compuesta por un representante legal de los trabajadores y por un representante de la empresa, contando éste último con voto de calidad para dirimir los empates.

Los ayudantes de dependiente/a podrán ascender a la categoría dependiente/a de segunda siempre que cuenten con al menos un año de experiencia laboral en la empresa y previa formación y superación de la prueba o examen de carácter teórico y por escrito en el cual se preguntarán cuestiones básicas sobre las materias de moda, marketing, atención al cliente, estilismo asesoramiento de imagen, conjunto de atuendos, etc.

Para el ascenso a la categoría de dependiente/a de primera, se deberá contar con al menos dos años de experiencia en la empresa, así como también previa formación superar una prueba o examen escrito de carácter teórico en el cual se preguntarán cuestiones avanzadas sobre habilidades comerciales, organización de eventos, escarpatismo, derechos del consumidor, evolución de tendencias en el sector textil, asesoramiento en materia de moda, tendencias de temporada, etc.



Para el ascenso a la categoría profesional de dependiente/a mayor será necesario haber superado provechosamente toda la carrera profesional de dependiente/a y contar con al menos cinco años de experiencia en el sector, el candidato deberá demostrar habilidades sociales con los clientes, dotes de liderazgo en tienda y superar el examen escrito correspondiente sobre materias de mercado, comercio y marketing en el específico sector del comercio textil, formación en liderazgo y dirección de equipos.

#### **Artículo 13. Movilidad funcional.**

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, el periodo para poder reclamar el ascenso por encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional será de cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años.

#### **Artículo 14. Movilidad geográfica.**

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

### **CAPÍTULO V. Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 15. Jornada.**

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio tendrán una jornada máxima anual de 1.783 horas de trabajo efectivo. Los trabajadores que presten servicios en régimen de jornada continuada disfrutarán de quince minutos de descanso intermedio que se reputará como tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada de trabajo podrá ser continuada o partida, entendiéndose por jornada partida aquella que cuente con al menos una hora de interrupción.

#### **Artículo 16. Jornadas irregulares y trabajo a turnos.**

La empresa podrá unilateralmente establecer una distribución irregular de hasta el cuarenta por ciento de la jornada siempre que preavise al trabajador afectado con al menos cinco días de antelación.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Siempre que se respete el descanso diario entre jornadas de doce horas, los trabajadores podrán superar las nueve horas de trabajo efectivo.

Por las propias características y necesidades de la actividad, los trabajadores prestarán servicios indistintamente en sábados y domingos, siempre que se respete el descanso semanal y entre jornadas.

En todo caso se respetarán los descansos de doce horas entre distintas jornadas de trabajo, el descanso de día y medio ininterrumpido semanal, acumulable hasta por catorce días, las fiestas anuales y las vacaciones.

16.2. Cuando no sea posible disfrutar de descanso en un día festivo, este se sustituirá por otro día laborable con el fin de que el trabajador disfrute con el mínimo de fiestas que determina el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

16.3. Se pacta un régimen de trabajo a turnos de conformidad con los siguientes grupos:

#### **GRUPO A TITULARES:**

Los trabajadores asignados a este grupo tendrán dos horarios que se aplicarán de forma alterna por semanas, de tal forma que cada semana cambie su horario de trabajo a razón de las siguientes tablas:

Horario de primera semana:

Lunes	De martes a viernes	Sábado	Domingo
De 10:30 a 21:30 h	De 10:30 a 15:00 h	No trabajan	No trabajan

Horario de segunda semana:

Lunes	De martes a viernes	Sábado	Domingo
No trabajan	De 15:00 a 21:30 h	De 10:30 a 21:30 h	De 11:00 a 20:30 h

Al término de la segunda semana se volverá a aplicar el horario de la primera semana y así sucesivamente.

#### **GRUPO A REFUERZOS:**

Horario de primera semana:



Lunes	De martes a viernes	Sábado	Domingo
De 10:30 a 21:30 h	De 10:30 a 15:00 h	No trabajan	No trabajan

Los lunes disfrutarán de una hora de descanso intermedio en la jornada partida que no se considerará como tiempo de trabajo.

Horario de segunda semana:

Lunes	De martes a viernes	Sábado	Domingo
De 10:30 a 21:30 h	De 10:30 a 15:00 h	No trabajan	No trabajan

Los sábados y domingos disfrutarán de una 1 hora y 25 minutos de descanso intermedio en la jornada partida que no se considerará como tiempo de trabajo.

#### GRUPO B TITULARES:

Los trabajadores asignados a este grupo tendrán dos horarios que se aplicarán de forma alterna por semanas, de tal forma que cada semana cambie su horario de trabajo a razón de las siguientes tablas:

Horario de primera semana:

Lunes	De martes a viernes	Sábado	Domingo
De 10:00 a 21:00 h	De 10:00 a 15:00 h	No trabajan	No trabajan

Los lunes disfrutarán de media de descanso intermedio en la jornada partida que no se considerará como tiempo de trabajo.

Horario de segunda semana:

Lunes	De martes a viernes	Sábado	Domingo
No trabajan	De 15:00 a 21:00 h	De 10:00 a 21:00 h	De 10:30 a 20:00 h

#### GRUPO B REFUERZOS:

Horario único:

Sábado	Domingo
De 12:00 a 21:00 h	De 12:00 a 20:00 h

En ambas jornadas partidas disfrutarán de un descanso intermedio de una hora de duración que no se considerará tiempo trabajado.

#### GRUPO C TITULARES:

Los trabajadores asignados a este grupo tendrán dos horarios que se aplicarán de forma alterna por semanas, de tal forma que cada semana cambie su horario de trabajo a razón de las siguientes tablas:

Horario de primera semana:

Lunes	De martes a viernes	Sábado	Domingo
De 10:00 a 21:00 h	De 10:00 a 15:00 h	No trabajan	No trabajan

Horario de segunda semana:

Lunes	De martes a viernes	Sábado	Domingo
No trabajan	De 15:00 a 21:00 h	De 10:00 a 21:00 h	De 10:30 a 20:00 h

#### GRUPO C REFUERZOS:

Horario único:

Lunes a viernes	Sábado	Domingo
De 11:00 a 20:00 h	De 12:00 a 21:00 h	De 12:00 a 20:00 h

Los lunes, sábados y domingos disfrutarán de una hora de descanso intermedio durante la jornada y los martes, miércoles, jueves y viernes disfrutarán de dos horas de descanso intermedio en la jornada. Las horas de descanso en la jornada partida no computarán como tiempo de trabajo.

El horario de refuerzo de la tienda Alfonso se distribuirá entre dos trabajadores, de tal forma que cada uno preste servicios un promedio de 27 horas y 30 minutos semanales.

#### GRUPO D TITULARES:

Los trabajadores asignados a este grupo tendrán dos horarios que se aplicarán de forma alterna por semanas, de tal forma que cada semana cambie su horario de trabajo a razón de las siguientes tablas:

Horario de primera semana:



Lunes a jueves	Viernes	Sábado	Domingo
De 11:00 a 18:00 h	De 11:00 a 20:00 h	No trabaja	No trabaja

Horario de segunda semana:

Lunes y martes	Miércoles	Jueves	Viernes y sábado	Domingo
No trabaja	De 14:00 a 18:00 h	De 11:00 a 18:00 h	De 11:00 a 20:00 h	De 11:00 a 19:00 h

#### GRUPO D REFUERZOS:

Los trabajadores asignados a este grupo tendrán dos horarios que se aplicarán de forma alterna por semanas, de tal forma que cada semana cambie su horario de trabajo a razón de las siguientes tablas:

Horario de primera semana:

Lunes a viernes	Sábado	Domingo
No trabajan	De 11:00 a 20:00 h	De 11:00 a 19:00 h

Horario de segunda semana:

Lunes y martes	Miércoles	De jueves a domingo
De 11:00 a 18:00 h	De 11:00 a 14:00 h	No trabaja

16.4. En caso de apertura de nuevas tiendas, a los trabajadores destinados en las mismas se les asignará alguno de los horarios anteriormente previstos, o en caso contrario empresa y representantes legales de los trabajadores podrán negociar la instauración de un nuevo turno con sus respectivos horarios para atender las necesidades de nuevos establecimientos.

16.5. Siempre que medien causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá modificar los turnos de trabajo o los horarios anteriormente expresados para acomodarlos a las nuevas necesidades del mercado.

En todo caso se entenderá que concurren causas suficientes para modificar los turnos o el horario de trabajo cuando se produzca una disminución del 20 por ciento de las ventas o clientes durante un período de referencia de tres meses.

Los turnos podrán ser modificados por la empresa en cualquier momento cuando resulte necesario para la adecuada y correcta prestación del servicio y la demanda de los clientes, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 17. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada máxima anual fijada en 1.783 horas de trabajo por el artículo 15 del presente convenio colectivo.

Con carácter general y preferiblemente, las horas extraordinarias serán compensadas con igual número de horas de descanso dentro los doce meses posteriores a su realización.

En caso de no resultar posible la compensación de las horas extraordinarias con descanso, serán abonadas al trabajador según el salario de la hora ordinaria.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Tampoco computarán a efectos de determinar la duración máxima de la jornada ordinaria laboral aquellas horas extraordinarias que hubieran sido compensadas con descanso dentro de los doce meses posteriores a su realización.

#### Artículo 18. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

**Artículo 19. Permisos, licencias y excedencias.**

19.1. Permisos retribuidos. El trabajador tendrá derecho, previo aviso y justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, cuatro días naturales, prorrogables un día más si hubiera desplazamiento superior a 100 kilómetros.

b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento.

c) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos y padres, prorrogables en dos días más si hubiere desplazamiento. Estos días se disfrutarán mientras el enfermo esté hospitalizado sin necesidad de que sean días continuados, por lo que podrán disfrutarse de forma discontinua durante la hospitalización.

d) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermanos, abuelos y nietos, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.

e) Dos días naturales por nacimiento de hijos o adopción, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.

f) Quince días naturales por contraer matrimonio, que podrá acumularse a las vacaciones de mutuo acuerdo entre las partes.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, de mediar la Seguridad Social o mutuas de accidentes de trabajo, así como consulta privada de médicos colegiados con justificación de la ausencia.

i) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

j) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos, padres, nietos y abuelos.

k) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentran cursando estudios en un centro oficial y que tengan relación con su trabajo.

l) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con «Permiso de lactancia» tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo diaria que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Por acuerdo entre empresa y trabajador podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la baja maternal, siendo el mínimo de once días laborales.

m) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores con personas con una discapacidad físicas, psíquicas o sensorial a su cargo o quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por períodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación. La concreción horaria y la determinación de la reducción de la jornada corresponderán al trabajador.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

n) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que



se produzca la consulta médica. Para disfrutar este permiso con carácter retribuido será preciso que el trabajador acredite a la empresa mediante justificante del médico las horas de entrada y salida de la consulta médica.

ñ) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

o) Un día sin retribuir por comunión de hijo, que coincidirá con el día del hecho causante.

p) Un día sin retribuir por bautizo de hijo, que coincidirá con el día del hecho causante.

19.2. Licencias sin sueldo:

a) El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo preavisando con una antelación mínima de tres meses, que será concedida facultativamente por la empresa cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas por un tiempo mínimo de quince días y hasta un máximo de cuatro meses, con la finalidad de atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar ninguna actividad laboral.

Durante estas licencias no se percibirán salarios, ni se devengarán pagas extraordinarias, así como tampoco será período cotizable por parte de la empresa ni por parte del trabajador.

b) Licencia de ocho horas máximo al año, por fallecimiento de persona allegada.

En estas licencias no se percibirán salarios, ni se devengarán pagas extraordinarias, así como tampoco será período cotizable por parte de la empresa ni por parte del trabajador.

c) Excedencia. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador 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 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

d) Protección a la maternidad:

El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madreen caso de que ambos trabajen. La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y demás legislación aplicable en la materia.

La mujer trabajadora tendrá derecho en caso de embarazo a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

19.3. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento:



A) Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

B) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

C) Adopción o acogimiento: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

## CAPÍTULO VI. Retribuciones

### Artículo 20. Definición

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio colectivo a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

### Artículo 21. Salario base.

El salario base será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel profesional según se especifica en el apartado siguiente. En caso de reducción de jornada, el salario será proporcional a la jornada efectivamente realizada.

Se fija el salario base mensual en función de la categoría profesional del trabajador en las siguientes cuantías:

Grupo I: Encargado de gestión operativa:

SALARIO BASE	SALARIO BASE CON PRORRATA DE DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS
1.114,29 euros brutos mensuales	1.300,00 euros brutos mensuales

Grupo II: Contable, Escaparartista, Asesor/a de imagen:

SALARIO BASE	SALARIO BASE CON PRORRATA DE DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS
1.028,57 euros brutos mensuales	1.200,00 euros brutos mensuales

Grupo III: Dependiente/a mayor:

SALARIO BASE	SALARIO BASE CON PRORRATA DE DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS
1.028,57 euros brutos mensuales	1.200,00 euros brutos mensuales

Grupo IV: Dependiente/a de primera:

SALARIO BASE	SALARIO BASE CON PRORRATA DE DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS
942,86 euros brutos mensuales	1.100,00 euros brutos mensuales

Grupo V: Dependiente/a de segunda:

SALARIO BASE	SALARIO BASE CON PRORRATA DE DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS
857,14 euros brutos mensuales	1.000,00 euros brutos mensuales

Grupo VI: Ayudante de dependiente/a:



SALARIO BASE	SALARIO BASE CON PRORRATA DE DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS
728,57 euros brutos mensuales	850,00 euros brutos mensuales

Grupo VII: Limpiador/a, auxiliar administrativo:

SALARIO BASE	SALARIO BASE CON PRORRATA DE DOS PAGAS EXTRAORDINARIAS
728,57 euros brutos mensuales	850,00 euros brutos mensuales

Grupo VIII: Trabajadores con contratos formativos:

La retribución de los trabajadores con contratos formativos estará compuesta por la parte proporcional que legalmente les corresponda dependiendo de su grupo profesional y de la modalidad de contrato formativo celebrada.

21.4. Los salarios arriba reflejados serán de aplicación a todo el personal de la empresa. No obstante los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo se encuentren trabajando por cuenta de la empresa verán incrementada su nómina mensual con una partida de salario de carácter personal no absorbible ni compensable, denominada salario personal consolidado a fecha 31 de agosto de 2017. Dicha partida salarial estará constituida por la diferencia entre el salario base que vinieran percibiendo a fecha 31 de agosto de 2017 y el salario base correspondiente a su grupo profesional según el apartado primero de este artículo.

#### **Artículo 22. Retribución por horas extraordinarias.**

Sin perjuicio de que el criterio preferente será la compensación de las horas extraordinarias con descanso retribuido, la retribución de la hora extraordinaria se acomodará al precio de la hora ordinaria.

#### **Artículo 23. Antigüedad.**

Desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo quedará derogado el complemento por antigüedad. En todo caso se respetarán los derechos económicos adquiridos en concepto de antigüedad por los trabajadores que hubieran prestado servicios por cuenta de la empresa con carácter previo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Es decir, a partir del 31 de agosto de 2017 no se devengarán complementos salariales por antigüedad, sin perjuicio de que se respeten los derechos personales adquiridos por los trabajadores anteriores a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 24. Complementos salariales vinculados a las condiciones de trabajo.**

Desde que se produzca la entrada en vigor del presente convenio colectivo dejarán de ser aplicables a los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo, todos los complementos salariales personales y/o que se encuentren vinculados a las condiciones de trabajo o de cualesquiera otros tipos y/o denominaciones.

El complemento salarial por incapacidad temporal aplicable hasta la fecha se sustituye por el plan de previsión social pactado en el artículo siguiente de este convenio colectivo.

#### **Artículo 25. Plan de previsión social.**

25.1. Se establece un nuevo sistema de previsión social de empleo aplicable a los trabajadores de la empresa que cuenten al menos con un año de antigüedad en la misma y que voluntariamente deseen adscribirse al mismo y realizar las aportaciones que les correspondan de conformidad con lo establecido en el apartado siguiente.

25.2. Dicho plan de pensiones será de la modalidad de empleo, de promoción conjunta y de aportación definida, con una contribución empresarial anual, en beneficio de cada trabajador incluido dentro del plan, de 10,00 euros mensuales. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida mientras el trabajador preste servicios incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, salvo manifestación en contrario del trabajador en petición de baja en el plan de pensiones o incumplimiento del trabajador de su obligación de contribuir.

El trabajador que desee adscribirse al plan de pensiones para el empleo deberá comunicarlo por escrito a la empresa y deberá afrontar con cargo a su salario una aportación adicional al plan de pensiones de 3,00 euros mensuales.

La aportación del trabajador será con cargo a su salario y figurará en sus nóminas mensuales en forma de descuento.

En caso de que el trabajador no comunique a la empresa por escrito su voluntad de incluirse en el plan de pensiones para el empleo o no asuma la aportación proporcional que le corresponda con cargo a su salario, se entenderá excluido del plan de pensiones para el empleo.

25.3. El plan de pensiones del sistema de empleo, tendrá la cobertura por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, de conformidad con texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.



25.4. La empresa y los representantes de los trabajadores cooperarán para buscar y contratar con una entidad aseguradora las coberturas asociadas al plan de pensiones de empleo, de conformidad con las condiciones expresadas en el presente artículo.

En caso de no encontrar una entidad aseguradora con la cobertura de los riesgos y con las condiciones detalladas con anterioridad, quedará sin efecto el contenido del presente artículo, sin que la empresa asuma ningún compromiso en cuanto al cumplimiento de las condiciones pactadas en el mismo.

Lo pactado en el párrafo anterior resultará igualmente aplicable en caso de que una vez contratado el plan de pensiones la entidad aseguradora modifique las condiciones de la póliza.

25.5. Se sustituyen las condiciones y compromisos anteriores de otros acuerdos y convenios colectivos en cuanto contradigan lo expresado en materia de previsión social. En particular no resultará de aplicación el complemento salarial para la situación de incapacidad temporal que quedará sustituido por el plan de previsión social recogido en este artículo.

#### **Artículo 26. Incremento salarial.**

Desde la entrada en vigor del presente convenio, las subidas salariales anuales contando desde el 1 de septiembre de 2017 estarán condicionadas a la variabilidad que experimente el índice de precios al consumo.

#### **Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.**

Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en este convenio colectivo percibirá en julio y Navidad sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de salario base más, en caso de corresponder al trabajador, la antigüedad consolidada y el salario base consolidado.

Como regla general las gratificaciones extraordinarias serán prorrateadas a lo largo de las doce mensualidades del año y así figurará en los recibos de salarios.

### **CAPÍTULO VII. Uniformidad y signos distintivos**

#### **Artículo 28. Vestimenta e indumentaria de los trabajadores.**

La empresa podrá fijar previa consulta con los representantes legales de los trabajadores un atuendo o uniforme de trabajo y/o una serie de signos distintivos corporativos personalizados.

La empresa podrá modificar y/o eliminar el uniforme o los signos distintivos que corresponda llevar a los trabajadores previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán obligados a portar en todo momento en el centro de trabajo y en tiempo de trabajo el uniforme y sus signos distintivos identificativos personalizados en caso de así haber sido dispuesto por la empresa.

### **CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 29. Principios de ordenación.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 30. Graduación de las faltas.**

30.1. Se consideran como faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo y en la apertura de las tiendas.
2. La oposición injustificada a cubrir algún turno en las diferentes tiendas de la empresa.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o material de la empresa.
5. La falta de aseo, limpieza personal e imagen.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No respetar al compañero de trabajo en la tienda.
8. No mantener la tienda y las instalaciones, almacén, escaparates, probadores etc. en buen estado, limpios, ordenados y con buena presencia.
9. Tener los mostradores y papeleras sucios, descuidados y/o desordenados.
10. Disputas con el compañero dentro de las dependencias de la empresa que no ocasionen perjuicios graves en el servicio a los clientes.
11. No explicar el método comercial de Koker a los clientes.
12. No entregar folletos y/o otras acciones promocionales propuestas por la empresa.
13. No enviar datos e informar de las promociones vigentes en Koker a las tiendas colindantes nada más tener conocimiento de las mismas.
14. No ofrecer las promociones dispuestas por la empresa a los clientes a pie de caja.



15. No cumplir las órdenes de limpieza y de reorganización de tiendas.
  16. No avisar de desperfectos y/o fallos de proveedores en tienda.
  17. No mantener las prendas debidamente colocadas y con buena imagen.
  18. Mantener conversaciones privadas entre compañeros de trabajo mientras se encuentren clientes en la tienda.
  19. La negativa a del trabajador a colaborar en la realización de los inventarios oportunos.
  20. Tener comida y/o productos de limpieza en la tienda a la vista del cliente.
  21. No acudir a las reuniones de la empresa sin que exista causa que justifique la ausencia.
  22. Dejar luces o aparatos encendidos al cierre de la tienda.
  23. No activar el dispositivo de alarma al cierre de la tienda.
  24. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
  25. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
  26. No llevar el uniforme o el signo distintivo indicado por la empresa en lugar y tiempo de trabajo.
  27. Posicionarse en una posición superior ante el compañero de trabajo o adoptar una actitud dominante sin instrucción empresarial en tal sentido.
- 30.2. Se consideran como faltas graves:
1. La suma de más de una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo y de apertura de las tiendas cuando el tiempo de retraso exceda de quince minutos en un mes.
  2. Los hurtos o robos de material de poca entidad dependiendo del valor de las materias hurtadas.
  3. No respetar los días pautados por la empresa de exposición de género en la tienda previa compra interna.
  4. Hacer la hoja de cierre de caja en horario comercial.
  5. Toda actuación que cause un deterioro grave a la imagen de la empresa ante sus clientes u otras entidades externas.
  6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve periodo de tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podría ser considerada muy grave.
  7. Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo y jefes en horario comercial.
  8. El uso abusivo para fines particulares de los materiales que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir con sus obligaciones laborales tales como teléfono, internet y cualesquiera otros.
  9. Revelar a terceros información confidencial de la empresa o de sus clientes.
  10. Hurtar documentos de la empresa que no contengan información sensible de conformidad con la normativa vigente sobre protección de datos.
  11. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o manipular o causar desperfectos de materiales y de informaciones relacionadas con las tpv.
  12. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos conocidos de la empresa.
  13. Entregarse a juegos o distracciones ociosas en la jornada laboral, especialmente el uso de cualesquiera instrumentos tecnológicos para fines particulares.
  14. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
  15. Descuido importante en la conservación en los géneros o material de la empresa.
  16. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
  17. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
  18. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante al menos un día laborable.
  19. El incumplimiento de las instrucciones dadas por el empresario o por el superior jerárquico en materia de prevención de riesgos laborales, así como toda actuación contraria a la política preventiva de la empresa manifestada en la evaluación de riesgos y en la formación impartida a los trabajadores.
  20. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- 30.3. Se consideran faltas muy graves:
1. Faltar más de tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
  2. La simulación de accidente o enfermedad, alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja laboral.
  3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los 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 también incurrir en competencia desleal en la actividad de 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 a 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 con contenido confidencial o revelar a personas extrañas a la empresa el contenido de estos.

7. Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. Por esto se entiende al menos dos altercados en un período de cuatro meses.

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 o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario sin instrucción empresarial en tal sentido, que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar a la imagen de la empresa.

12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral, y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

15. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que sea calificado como constitutivo de acoso o mobbing en sus distintas variantes.

16. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

### **Artículo 31. Sanciones.**

31.1. Régimen de sanciones: Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días hasta el despido disciplinario.

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

El cómputo del plazo de prescripción de las infracciones disciplinarias se realizará por días naturales.

## **Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales**

### **Artículo 32. Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.**

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores deberán, en particular:

1. Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este y la formación que les sea impartida.

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

6. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

7. El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.



## Capítulo X. Descuelgue, interpretación y solución de conflictos

### Artículo 33. Procedimientos voluntarios de solicitud de conflictos.

Las partes negociadoras acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Asimismo las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha.

### Artículo 34. Cláusula de descuelgue.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo durante el periodo de consultas:

–El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en un plazo de diez días desde su formalización.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas:

–Las partes someterán, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje, la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

### Artículo 35. Comisión paritaria.

35.1. Definición: A tenor de lo previsto en el artículo 85.3.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

35.2. Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por un representante legal de los trabajadores, personado en doña Patricia Ramos Panadero, con DNI número 03940875-D, y por la parte empresarial será doña Priscila Ramírez García, con DNI número 03251901-T. Asimismo, cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales que contarán con voz pero sin voto en las reuniones.

35.3. Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretar el texto del convenio colectivo.

b) Evaluar y emitir los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Emitir «Informe o dictamen no vinculante» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado; cualesquiera, otras que expresamente le vengán atribuidas por la normativa vigente.

Las partes afectadas por el presente convenio colectivo convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del texto del convenio.

35.4. Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a cualquiera de las partes que la componen, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Las partes se reunirán en un plazo no superior a diez días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día. Transcurrido el plazo previsto si haberse producido la reunión las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC de Castilla-La Mancha.

## Capítulo XI. Igualdad de género y prevención del acoso sexual

### Artículo 36. De la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad. El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

En caso de que la plantilla de la empresa supere los 50 trabajadores en algún momento, esta se obliga a negociar con los representantes legales de los trabajadores e implantar un Plan de Igualdad.

**a) Medidas de igualdad:**

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables. Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

**b) Áreas de actuación:**

Selección, promoción y desarrollo personal: Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación: Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así como lo permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

**Artículo 37. Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.**

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



Todos los trabajadores/as tienen el derecho y el deber de denunciar ante la Dirección de la empresa o ante el representante legal de los trabajadores toda discriminación por razón de sexo o situación de acoso que se produzca en el trabajo.

El canal receptor de la denuncia actuará con celeridad para informar a la Dirección de la empresa y adoptar con inmediatez medidas destinadas a paliar la situación de acoso, entre esas medidas se prevé la separación de compañeros de trabajo mediante el cambio de centro de trabajo, encargar al representante legal de los trabajadores la vigilancia del centro de trabajo en que se produzca el acoso.

A mayores, la empresa no tolerará las situaciones de acoso sexual y/o violencia de género y a tal efecto aplicará el régimen disciplinario contenido en el presente convenio con firmeza contra los presuntos acosadores.

Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un compañero de trabajo. La empresa controlará y revisará el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces.

Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos. Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina.

#### **Disposición adicional primera.**

Todas las referencias realizadas en el texto del convenio a una categoría profesional, se entenderán realizadas tanto al sexo masculino como femenino, independientemente del género que figure en el texto.

*N.º I.-821*