

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

46 *Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo Iskaypet.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Grupo de empresas Iskaypet (Código de Convenio 90104823012024), que fue suscrito el día 7 de noviembre de 2024 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT, CCOO. y FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y cuyo texto ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 17 de diciembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de diciembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ISKAYPET

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Disposición preliminar.*

Las expresiones «la Compañía» o «la Empresa» sin otra precisión, deben entenderse referidas a las empresas Kiwoko Pet, SLU; Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU; e Iskay Pet, SLU; a las que el convenio afecta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo en las empresas Kiwoko Pet, SLU; Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU; e Iskay Pet, SLU; ; y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial, como resultado de la negociación desarrollada de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo se encuentra firmado por los sindicatos mayoritarios en el ámbito de aplicación del convenio y que cuentan, a su vez, con la mayoría de los Delegados y Delegadas de Personal y miembros de los Comités de Empresa en el citado ámbito de referencia.

Este convenio colectivo, por tanto, afectará a todo el personal que esté en alta en las empresas en la fecha de la firma de este convenio, y a todo el personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo, en la medida y con el alcance que, a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas incluida en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

Quedan excluidos del presente convenio colectivo:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de las Empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, tanto las actualmente existentes como las que pudieran crearse en el futuro y ubicadas en cualquier parte del territorio nacional en que aquellas desarrollan sus actividades empresariales.

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia.*

El convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2027.

Denuncia:

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir. No obstante, mientras no se negocie un nuevo convenio este seguirá vigente en todo su articulado, manteniéndose en vigor hasta que le suceda un nuevo convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la Totalidad y Garantía Personal.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

La nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución

de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio colectivo.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este convenio, se respetarán aquellas condiciones «ad personam» que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo compete a la Dirección de la Empresa, que la ejercerán de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente convenio.

I. Las personas trabajadoras a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a las personas trabajadoras.

II. En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial colectiva que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a las personas trabajadoras, respetándose, los plazos establecidos para ello en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados y delegadas de personal tienen atribuidas funciones de información y consulta en los términos establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 8. *Igualdad en el trabajo.*

Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de las empresas que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba y contratación

Artículo 9. *Período de prueba.*

I. Podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un período de prueba de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal del presente convenio colectivo.

Grupos 1 / Grupo 2: 180 días.

Grupos 3 / Grupo 4: 90 días.

II. Estos días serán de prestación efectiva de trabajo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.

III. Los periodos serán de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba la situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante embarazo y riesgo durante lactancia, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

IV. Los periodos indicados en el apartado I, para cada grupo profesional, serán válidos si el ingreso en la empresa se realiza mediante la modalidad de contrato indefinido.

V. Si el ingreso en la empresa se realiza mediante la modalidad de contratación regulada en el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores los periodos de prueba, indicados en el apartado I, no podrán tener una duración superior al 50 % de la duración del contrato. Esta duración no podrá ser en cualquier caso superior a la establecida en apartado I.

VI. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 10. *Contratación.*

A) **Contratación y empleo.** La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo.

A.1 La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos de duración determinada en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento innecesario de sucesivos contratos de duración determinada.

A.2 El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales de duración determinada, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.

B) **Generalidades.** Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

B.1 Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 16, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Las personas trabajadoras a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados y las empleadas a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

B.2 Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

B.3 Las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, y viceversa, podrán hacerlo por acuerdo con la dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo, sin que sea posible el establecimiento de un nuevo período de prueba.

B.4 El período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 9 del presente convenio colectivo.

B.5 Para fijar las retribuciones básicas de las personas trabajadoras contratadas, excepto en formación, por jornadas inferiores a la máxima anual establecida en el

presente convenio, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

B.6 Los contratos de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido objeto del contrato.

B.7 A la finalización del contrato les serán de aplicación los preavisos e indemnizaciones contenidos en la legislación vigente para cada tipo de contrato, debiendo acompañarse propuesta de finiquito.

C) Contrato de sustitución. 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, conforme a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

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 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 ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

D) Contrato por circunstancias de la producción. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo establecido en el convenio sectorial de referencia, el convenio colectivo de Grandes Almacenes.

E) Contratos Formativos.

E.1 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirá el tiempo de duración pactado, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.

Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán establecer prórrogas de conformidad con la legislación vigente. En relación con la duración máxima se estará a lo previsto en el convenio colectivo Sectorial de referencia de Grandes almacenes.

El periodo de prueba se determinará en función del Grupo Profesional al que pertenezca, de acuerdo con el artículo 9 del presente convenio colectivo.

La retribución de las personas trabajadoras contratadas por esta modalidad serán los que constan en el articulado de este convenio. No siendo la misma inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco 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.

E.2 Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales concordantes.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, de la jornada máxima legal. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

La persona trabajadora en formación percibirá la retribución fijada en el presente convenio colectivo para el grupo profesional correspondiente, en función de la jornada de trabajo efectiva, deducido el tiempo dedicado a formación teórica.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

La retribución de las personas trabajadoras contratadas por esta modalidad serán los que constan en el articulado de este convenio. No siendo la misma inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco 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 Dirección de la Empresa adquiere el compromiso de conversión a indefinido tras la finalización de la contratación de un 50 % de los contratos hechos bajo estas modalidades.

F) Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

F.1 Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

F.2 En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán los turnos, o franjas horarias, o periodos, y los días de la semana en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

La determinación del tiempo de trabajo ordinario del trabajador/a a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio colectivo para el trabajador/a a jornada completa.

F.3 Se podrá pactar la realización de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar al 40 % de las horas ordinarias contratadas, y para que sean exigibles para la persona trabajadora deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y en las condiciones previstas en el presente artículo.

Cuando la realización de horas complementarias vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria sólo será posible una interrupción, nunca mayor de dos horas, si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas. En los días en que no

esté planificada jornada ordinaria sólo serán exigibles para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja o turno pactado.

Las personas trabajadoras podrán exonerarse del pacto de horas complementarias a partir del primer año de vigencia, preavisándolo con dos meses de antelación al inicio de cada año natural.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 35 por ciento del promedio de horas complementarias pactadas que hayan efectuado en dos años consecutivos.

F.4 La empresa podrá ofrecer a las personas trabajadoras a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

F.5 La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente por mutuo acuerdo, debiendo concretarse los momentos de prestación del trabajo.

F.6. En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función dentro del área funcional, y a igualdad de condiciones, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

A tales efectos la Dirección de la empresa publicará los puestos de trabajo vacantes para conocimiento de toda la plantilla, de manera que las personas trabajadoras puedan formular su solicitud para la cobertura del puesto, o en su caso para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

G) Contrato fijo discontinuo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

G.1 Serán personas trabajadoras fijas discontinuas las que formalicen este tipo de contrato, cuyo objeto será la prestación de servicios de carácter intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

G.2. Los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se establecerán por acuerdo de empresa.

G.3 Será de aplicación la posibilidad de contratación de personas trabajadoras fijos discontinuos a tiempo parcial de acuerdo a la previsión recogida en el convenio colectivo sectorial de referencia de Grandes Almacenes.

Artículo 11. *Preavisos.*

I. Preaviso por cese voluntario. Cuando una persona trabajadora desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

Grupos 1 - 2: 30 días.

Grupos 3 - 4: 15 días.

En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte de las personas trabajadoras, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

II. Preaviso contratos de duración determinada superior a un año. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1c) del ET, si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario de preavisar obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional. Ascensos y promociones

Artículo 12. *Clasificación Profesional.*

I. Criterios generales.

La clasificación profesional, pretende racionalizar y modernizar la estructura profesional de las empresas, sirviendo de estímulo para un desarrollo profesional y personal en el seno de la empresa, contribuyendo a una mayor profesionalización y a una mejora en el servicio.

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales. La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

II. Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un Grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

III. Sistema de clasificación.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en razón de la función o funciones desempeñadas en áreas funcionales, los grupos profesionales definidos a continuación y niveles.

III.1 áreas funcionales.

Cada área funcional está integrada por el conjunto de actividades profesionales que corresponden a una función análoga de la organización del trabajo, atendiendo a los factores de encuadramiento previstos en el presente convenio colectivo.

Se definen las siguientes áreas funcionales:

Área funcional primera: Comprende las actividades operativas que se desarrollan en el punto de venta, plataformas o almacenes.

Área funcional segunda: Comprende las funciones de organización y gestión, así como las actividades administrativas.

Área funcional tercera: Comprende las actividades de cuidado, atención y actividades análogas de prestación de servicios a los animales.

III.2 Grupos profesionales.

Cada grupo profesional está integrado por aquellas actividades, funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea atendiendo a los factores de encuadramiento profesional definidos, dentro de cada una de las áreas funcionales establecidas en el presente convenio, pudiendo ser diferenciados por niveles dentro de cada grupo.

A tales efectos se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen estableciéndose para cada uno de ellos los distintos niveles salariales.

Descripción de los grupos profesionales:

Grupo 1. Mandos.

Definición: Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo, orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones y puestos encuadrables dentro de este grupo profesional en función del área profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones, transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa; asignación de recursos de gestión; establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Puestos: Los puestos previstos en el presente grupo profesional, tendrán la referencia de las tareas que prevalecen y que figuran en la relación siguiente de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas:

Director: Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar un departamento de la organización a nivel global.

Responsable: Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y evaluar un área dentro de un departamento a nivel global.

Coordinador: Responsable de una región con lo que respecta a la consecución de objetivos económicos, calidad de asesoramiento y atención al cliente, gestión de todas

las cuestiones financieras y operativas de la zona asignada incluyendo el liderazgo del equipo.

Supervisor de Zona: Responsable de una serie de tiendas dentro de la influencia del coordinador con lo que respecta a la consecución de objetivos económicos, calidad de asesoramiento y atención al cliente, gestión de todas las cuestiones financieras y operativas de la zona asignada incluyendo el liderazgo del equipo.

Grupo 1. Mandos.

Nivel I. A.F.1: Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.

Nivel I. A.F.2: Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.

Nivel I. A.F.3: Coordinador, supervisor de zona, responsable y director.

Grupo 2. Técnicos. Gerentes.

Definición: Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre su ámbito de responsabilidad. El/la trabajador/a habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones y puestos encuadrables dentro de este grupo profesional en función del área profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones: Control y dirección de las operaciones de trabajo; confección, custodia y reporte de la documentación de gestión; capacitación del personal; control y elaboración de las ratios de gestión del establecimiento o área de actividad; gestión de tiempos de trabajo; gestión y coordinación de equipos; desarrollo de estrategias.

Puestos: Los puestos previstos en el presente grupo profesional, tendrán la referencia de las tareas que prevalecen y que figuran en la relación siguiente de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas.

Gerente: Responsable a nivel de tienda de la consecución de los objetivos financieros y operativos de la tienda, garantizando el cumplimiento de los procedimientos y códigos de buenas prácticas implantados en la empresa en su ámbito de responsabilidad, garantizando y en su caso participando en el mantenimiento, orden, limpieza y cuidado del centro y los animales.

Especialista Senior: Especialista con alto grado de autonomía y conocimiento específico, persona experta que ejecuta o practica una tarea o tareas determinadas de un departamento, y en el ámbito de sus competencias. Los procesos de trabajo revisten mayor complejidad, si bien se siguen las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa, con objetivos globales definidos o con contenido técnico o de interrelación humana.

Grupo 2. Técnicos. Gerente.

Nivel II. A.F.1: Gerente.

Nivel II. A.F.2: Especialista Senior.

Grupo 3. Especialistas.

Definición: Realiza por definición los cometidos propios del grupo 4, pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Colabora en la gestión, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del personal del Grupo 4, hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones y puestos encuadrables dentro de este grupo profesional en función del área profesional, sin perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones: Venta y gestión de productos que pueden requerir transformación compleja; orientación al cliente/a sobre los productos; Elaboración y análisis de informes; Participación en la implantación y mejora de procesos; Supervisión de la atención de reclamaciones, etc.

Puestos: Los puestos previstos en el presente grupo profesional, tendrán la referencia de las tareas que prevalecen y que figuran en la relación siguiente de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas.

Especialista: Ejecuta tareas con cierto grado de autonomía, en uno o varios departamentos y en el ámbito de sus competencias. Los procesos pueden revestir cierta complejidad, así como pueden resolver problemas, de carácter técnico o práctico propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

Subgerente: Realiza con carácter general los cometidos del grupo 4, si bien da soporte puntualmente en funciones concretas al Gerente de la tienda, con instrucciones precisas y concretas sobre las tareas a realizar, participando en el mantenimiento, orden, limpieza y cuidado del centro y los animales.

Grupo 3. Especialista.

Nivel IV. A.F.1: 2.º Gerente.

Nivel IV. A.F.2: Especialista.

Grupo 4. Profesionales.

Definición: Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

A título ilustrativo y no limitativo se indican las siguientes funciones y puestos encuadrables dentro de este grupo profesional en función del área profesional, sin

perjuicio de la polivalencia profesional dentro del grupo profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones: Cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo; cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueos; atención al cliente/a.; cambios y devoluciones., realización de inventarios; colaboración en las actividades de limpieza de su puesto de trabajo; carga y descarga de mercancía; colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento; preparación y exposición del producto en mostradores y murales; trabajos de oficina; atención a la centralita telefónica; vigilancia de las instalaciones; limpieza y orden del establecimiento.

Puestos: Los puestos previstos en el presente grupo profesional, tendrán la referencia de las tareas que prevalecen y que figuran en la relación siguiente de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas:

Vendedor/a: Colabora en la consecución de los objetivos económicos de la organización, mediante la venta, orientando a los clientes e sus compras, prescribiendo, asesorando e informando de las características de los productos, calidades, etc. en tienda, además del mantenimiento de orden, limpieza y cuidado de los animales si existen, y del buen estado de la tienda.

Mozo de Almacén: Realiza las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo, además del mantenimiento de orden, limpieza y cuidado de los animales si existen, y del buen estado de la tienda.

Administrativo/a: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones específicas, claramente establecidas. Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas. Realiza variedad de funciones administrativas como la actualización, registro y almacenamiento de información; fotocopiado; archivado; tratamiento de textos; atención telefónica y gestión del correo además de tareas concretas del departamento. Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Peluquero/a. Es el/la trabajador/a que, reuniendo las condiciones de titulación exigidas por la legislación y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de aseo, higiene, así como la prestación de servicios de tipo estético que sean solicitados, así como de atender clientes.

Grupo 4. Profesionales.

Nivel V. A.F.1: Vendedor/a. Mozo Almacén.

Nivel V. A.F.2: Administrativo/a. Recepcionista.

Nivel V. A.F.3: Peluquero/a.

Los puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la evolución de la actividad de la empresa serán informados puntualmente al comité intercentros, sin perjuicio de que la relación de puestos vigente en cada momento no implique la obligación de cobertura de todos ellos en los centros de trabajo.

IV. El presente sistema de clasificación profesional se mantendrá durante la vigencia del presente convenio, con independencia de la equivalencia establecida en la Disposición Adicional del presente convenio.

Artículo 13. *Ascensos y Promociones.*

I. El ascenso del personal a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre disposición por la dirección de la empresa.

II. Promociones. Los puestos vacantes existentes en la empresa serán ofertados a las personas que integran la plantilla al objeto de facilitar la promoción interna. En el caso de no existir posibilidades de promoción interna por ausencia de candidaturas o por

falta de capacidad profesional o idoneidad de éstas, el puesto vacante será cubierto por trabajadores/as de nuevo ingreso.

El paso del grupo inferior al grupo superior quedará condicionado a la existencia de puesto vacante a cubrir en el grupo superior.

Dada la existencia de vacante, y una vez que ésta sea publicitada, los candidatos/as podrán inscribirse mediante la auto postulación. La promoción podrá producirse cuando la persona que opta al puesto en cuestión coincida todos los requisitos que se establezcan para la vacante en concreto.

Para proveer tales vacantes, la empresa, entre quienes reúnan las características anteriores, seguirá el mecanismo de evaluación continuada del desarrollo profesional, la contribución personal y/o entrevista por competencias. Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el personal, de su iniciativa, resolutivez y capacidad profesional para el desempeño del puesto de trabajo, así como de su contribución personal, su capacidad de trabajo en equipo y su nivel de orientación y atención al cliente. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, valorándose el nivel de rendimiento y el desarrollo personal y profesional mediante las entrevistas de evaluación del desempeño.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica. Permutas

Artículo 14. *Movilidad funcional. Trabajos de distinto grupo.*

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional de la persona trabajadora por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, se entenderá que existe una vacante correspondiente a las funciones por la persona trabajadora realizadas, pudiendo solicitarse el inicio del proceso para la cobertura de la misma de acuerdo con las reglas de promoción y ascensos previstas en el presente Convenio.

Artículo 15. *Movilidad geográfica. Permutas. Cambios de centro.*

1. En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los cambios de centro de trabajo dentro de una misma Provincia, o en provincias limítrofes cuando no medie una distancia superior a 30 kilómetros entre el centro de origen y el nuevo centro de destino, se podrán producir con un preaviso de 15 días naturales, entendiéndose que en tales casos no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora. En el caso de que se comunique nuevos cambios de centro de trabajo (segundo y sucesivos), a los efectos de la distancia máxima prevista en el presente apartado, se tomará como referencia el primer centro de origen al que estuvo adscrito la persona trabajadora. En cualquier caso, únicamente se podrá realizar un cambio de centro por persona trabajadora al año, salvo pacto en contrario entre las partes.

Como regla general, en caso de necesidad organizativa en un centro de trabajo que provoque el cambio de centro de una persona trabajadora al mismo, se realizará entre las tiendas más cercanas al centro de destino, siempre que sea posible organizativamente.

3. Los trabajadores/as con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo área, grupo y función, previa aprobación por la empresa, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de los que aquella decida en cada caso, teniendo en

cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En el caso de necesitar personal de nueva contratación para un centro de trabajo se valorará si hay alguna solicitud de cambio de centro de algún trabajador/a ya contratado.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 16. *Jornada.*

I. La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.777 horas anuales para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2025. A partir del 1 de enero de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2026 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.770 horas anuales. A partir del 1 de enero de 2027 y hasta el 31 de diciembre de 2027, la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.770 horas anuales.

La jornada anual pactada, respetando los descansos legal o convencionalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección de lunes a domingo.

En ningún caso, para alcanzar la jornada máxima prevista en el presente artículo, se contabilizarán periodos que no correspondan a prestación efectiva de trabajo.

Las retribuciones fijadas en este convenio colectivo por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual.

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente a lo largo del periodo anual de distribución fijado en el apartado I, y todos los días de la semana, teniendo en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana o periodos del año pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

III. De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá disponer del 12 por ciento de la jornada anual prevista en el presente convenio colectivo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, todo ello de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores.

A los presentes efectos, la disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá bien sin previsión de tal número de horas o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto legalmente.

IV. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente, se actuará conforme a lo previsto en el apartado III del presente artículo, respetando la legalidad vigente.

V. A partir del mes natural siguiente a la firma del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de prestar servicios más que hasta del 55 por 100 de los domingos o festivos del año, y en todo caso, con un mínimo de domingos o festivos de prestación obligatoria de siete.

A efectos del cálculo del número de domingos y/o festivos, la fracción resultante se elevará al entero, computándose el periodo anual, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, así como teniendo en cuanto tal periodo, a efectos de planificación del número máximo de domingos y/o festivos

Se excluyen de tal limitación de trabajo en domingos/festivos aquellas personas trabajadoras que no trabajan más de tres días a la semana de promedio en cómputo anual, siendo uno de ellos los domingos/festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos o festivos.

Las personas trabajadoras podrán acumular la compensación de hasta dos festivos en su periodo vacacional, siempre a la finalización de éste.

Asimismo, al personal del grupo de Mandos, dados los requerimientos específicos exigidos en tales puestos, la exigencia de cobertura en coordinación con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad, y las necesidades específicas de cobertura de cada centro, les será de aplicación el régimen específico de trabajo en domingos y/o festivos establecido por la empresa.

VI. La empresa, a los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, dispondrá la realización de un máximo de dos inventarios, quedando facultada para variar el horario de trabajo, y prolongar la jornada, siendo horas de prestación obligatoria por parte de la persona trabajadora, sin perjuicio del respeto de la jornada máxima diaria prevista en el presente convenio colectivo, ello con independencia de las auditorías, controles de stock o inventarios parciales que puedan realizarse periódicamente con motivo de la actividad normal de las tiendas,

Para la realización de los inventarios se solicitarán voluntariedades al personal del centro y, en caso de no ser posible, se realizarán turnos de forma rotativa entre toda la plantilla del centro.

VII. Se creará una comisión de control entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa para realizar un seguimiento del cumplimiento de la jornada anual pactada, así como a lo recogido en el presente artículo.

Artículo 17. *Descanso semanal.*

I. El disfrute de descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para las personas trabajadoras que, a entrada en vigor del presente convenio colectivo, viniesen disfrutando el descanso semanal de forma distinta a la explicitada en los párrafos anteriores, se mantendrá en los mismos términos, salvo pacto en contrario.

II. Las personas trabajadoras con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de diez fines de semana de descanso en el periodo anual de distribución de la jornada, de los cuales, seis comprenderán el sábado y el domingo, y los otros cuatro se podrán planificar en viernes y sábado o bien domingo lunes, no computando a tales efectos exclusivamente los correspondientes a vacaciones.

III. En caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en un día festivo, la compensación será, en su caso, en un día laborable completo.

Artículo 18. *Distribución de la jornada.*

I. Trimestralmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador/a, de manera que, con quince días de antelación a la planificación trimestral, pueda conocer y controlar la jornada a realizar.

En los horarios se especificará, el nombre del trabajador/a, el turno de trabajo diario en la empresa, la jornada semanal y los tiempos de descanso.

En el caso de las personas trabajadoras con una jornada superior al 50 % de la jornada establecida en el convenio, se establecerá un sistema rotativo de turnos de mañana o tarde, de lunes a domingo, sin posibilidad de establecer turnos mixtos de mañana o tarde en la misma semana. Excepcionalmente podrá establecerse un horario distinto para personas trabajadoras con una jornada superior al 50 % de la jornada establecida en el convenio, con inclusión de turnos mixtos en caso de necesidades

organizativas del centro, estableciéndose un máximo de dos días al mes por persona trabajadora, salvo en los centros de trabajo que tengan domingos de apertura obligatoria, cuyo máximo se ampliará hasta tres días al mes. Todo lo anterior, salvo acuerdo entre las partes afectadas.

II. En el caso de que el tiempo de trabajo diario sea igual o inferior a cuatro horas la jornada diaria de trabajo deberá prestarse de manera continuada.

La distribución de la jornada deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y reglamentariamente; esto es, jornada diaria máxima de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo y mínima de 4 horas diarias en el caso de trabajadores/as a jornada completa, así como el descanso de 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente. En jornadas continuadas o partidas, las pausas de descanso no podrán ser superiores a dos horas.

Artículo 19. *Verificación y control.*

I. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará en el periodo de distribución y ejecución fijado en el presente convenio colectivo, es decir desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

II. Dentro del año de cómputo, la empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 16, mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo anual (enero a marzo). Tal compensación no podrá coincidir con los períodos de mayor actividad del centro de trabajo.

III. Cuando, por cualquier causa, superaran la jornada máxima anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado de la seguridad social, las horas de exceso que resultaren transcurrido el período antes referido, se compensarán a la persona trabajadora en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

IV. Las personas trabajadoras encuadrados en el grupo de mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el presente Convenio colectivo, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

Artículo 20. *Vacaciones anuales.*

I. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones dentro del año de distribución de la jornada (del 1 de enero al 31 de diciembre). La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

II. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección, publicándose para general conocimiento.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva. A este respecto, queda excluido de los turnos vacacionales el periodo de alta actividad de invierno por la especial relevancia en ventas y asistencia de clientes, comprendido entre el 20 de noviembre y el 10 de enero, salvo pacto entre empresa y persona trabajadora.

III. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente en un máximo de dos periodos, salvo pacto en contrario. Uno de los periodos será distribuido entre el 21 de junio al 21 de septiembre. Asimismo, en caso de acuerdo entre empresa y persona trabajadora, las vacaciones anuales podrán disfrutarse hasta en 3 periodos.

Con independencia de lo establecido anteriormente, previo acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa se podrá disfrutar, de forma excepcional, de los 31 días de vacaciones de manera continuada, siempre que las necesidades organizativas lo permitan. Tanto la solicitud de la persona trabajadora, como la contestación por parte de la empresa, deberán realizarse por escrito.

IV. La adscripción a los turnos de vacaciones se realizará por acuerdo de las personas trabajadoras, en caso de no alcanzarse se fija como preferencia única para el derecho de opción de los/as trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros y compañeras de sección o unidad de trabajo. En los centros que no tengan establecido este sistema de elección de turnos de vacaciones se aplicará el sistema de sorteo para el primer año, en caso de no alcanzarse un acuerdo.

V. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá efectivamente disfrutar del periodo que le corresponda 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, garantizándose en tal caso el efectivo disfrute de las vacaciones sin que pueda sustituirse por compensación económica.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

I. Las horas extraordinarias serán voluntarias. En el caso de realizarse se compensarán necesariamente en tiempo de descanso, con un recargo del 50 por ciento, salvo acuerdo compensatorio distinto pactado entre las partes, debiéndose fijarse tal descanso compensatorio por la Dirección dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Para las personas trabajadoras que, antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, prestaran sus servicios en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU, y se les vinieran compensando la realización de horas extraordinarias de manera distinta a la explicitada en el párrafo anterior mantendrá el sistema de compensación vigente a la entrada en vigor de este convenio colectivo, salvo pacto en contrario

II. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

III. Para la realización de horas extraordinarias por parte de la persona trabajadora debido a una acumulación de trabajo, ésta deberá solicitar autorización a su superior/a jerárquico/a directo, explicando los motivos que le llevan a la realización de dichas horas. El/la responsable deberá valorar razonablemente, en función de las necesidades del trabajo, si dicha solicitud debe ser estimada o, en su caso, no se autoriza el exceso de jornada.

En el entorno de las tiendas, la persona que deberá autorizar dicho exceso de jornada serán los/as Supervisores/as o los/as Coordinadores/as; en el entorno de oficinas, la persona responsable de autorizar el exceso de jornada será el/la Director/a de Área.

El mero exceso derivado de la decisión unilateral de la persona trabajadora, sin intervención o autorización por parte de la empresa, no se considerará como jornada extraordinaria y, en consecuencia, no será compensado de ninguna forma.

CAPÍTULO VII

Régimen Retributivo

Artículo 22. *Estructura Salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo, y los complementos del mismo.

Artículo 23. *Salario base.*

Se entiende por salario base de grupo-nivel, el correspondiente a cada persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales-niveles previstos en el presente Convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada máxima anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 24. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Artículo 25. *Complemento personal de antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se devengará por cuatrienios, comenzando a perfeccionarse a partir del 1 de enero de 2025, fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, en adelante, con las excepciones recogidas en el presente artículo.

Para las personas trabajadoras a las que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, se les viniera aplicando el convenio colectivo de Kiwoko Pet, SLU, el complemento personal de antigüedad se devengará por cuatrienios, comenzando a perfeccionarse los mismos a partir del 1 de abril de 2023, en adelante. Sin perjuicio de lo anterior, excepcionalmente, a las personas trabajadoras de la empresa Kiwoko Pet, SLU, que a fecha 31 de marzo de 2023 contaran con más de 4 años de antigüedad en la empresa, se le reconocerá un único cuatrienio, comenzando su abono a partir del 1 de abril de 2023.

Asimismo, de forma excepcional, a las personas trabajadoras que vinieran prestando sus servicios en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SL, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo (1 de enero de 2025), su complemento personal de antigüedad se abonará manteniendo los importes establecidos en los convenios aplicables hasta la fecha de entrada en vigor

del presente, con límite de 31 de diciembre de 2025. Por tanto, a partir del 1 de enero de 2026 se abonarán los cuatrienios perfeccionados en las cuantías establecidas en el presente artículo.

Para aquellas personas trabajadoras que prestaran sus servicios para la empresa Tiendanimal de Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SL, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, que en los correspondientes convenios colectivos de origen no se regulara el complemento antigüedad, y que a fecha 31 de diciembre de 2024 cuenten con más de 6 años de antigüedad en la precitada empresa, se le reconocerá un único cuatrienio en los importes establecidos en el presente convenio colectivo, comenzando su abono a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, 1 de enero de 2025.

Los nuevos cuatrienios que se perfeccionen se abonarán a la persona trabajadora en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que devengue, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla.

	Año - Euros
Primer Cuatrienio.	255,79
Segundo Cuatrienio.	225,98
Tercer Cuatrienio.	201,94
Cuarto Cuatrienio y sucesivos.	192,32

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 26. *Nocturnidad.*

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo, incluido el importe correspondiente a vacaciones, del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria prevista en el artículo 29 de este Convenio.

Artículo 27. *Complementos de calidad y cantidad de trabajo.*

Son aquellos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc. Estos complementos no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo se entienden distribuidas en catorce pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades, salvo pacto en contrario.

Artículo 29. *Salario base de grupo.*

Para el año 2025, con efectos 1 de enero de 2025, el salario base de grupo será:

Grupos	Niveles salariales. Áreas funcionales	Salario base anual 2025 – Euros
Grupo 1. Mandos.	Nivel I. A.F.1. Coordinador/a, supervisor de zona, responsable y director/a.	20.736,59
	Nivel I. A.F.2. Coordinador/a, supervisor de zona, responsable y director/a.	20.736,59
	Nivel I. A.F.3. Coordinador, supervisor de zona, responsable y director/a.	20.736,59
Grupo 2. Técnicos. Gerente.	Nivel II. A.F.1. Gerente.	19.024,37
	Nivel II. A.F.2. Especialista Senior.	19.024,37
Grupo 3. Especialista.	Nivel IV. A.F.1. 2.º Gerente.	17.453,58
	Nivel IV. A.F.2. Especialista.	17.453,58
Grupo 4. Profesionales.	Nivel V. A.F.1. Vendedor/a. Mozo Almacén.	16.945,22
	Nivel V. A.F.2. Administrativo/a. Recepcionista.	16.945,22
	Nivel V. A.F.3. Peluquero/a.	16.945,22

Para el año 2026, con efectos 1 de enero de 2026, el salario base de grupo será:

Grupos	Niveles salariales. Áreas funcionales	Salario base anual 2026 – Euros
Grupo 1. Mandos.	Nivel I. A.F.1. Coordinador/a, supervisor/a de zona, responsable y director/a.	21.151,32
	Nivel I. A.F.2. Coordinador/a, supervisor/a de zona, responsable y director/a.	21.151,32
	Nivel I. A.F.3. Coordinador/a, supervisor/a de zona, responsable y director/a.	21.151,32
Grupo 2. Técnicos. Gerente.	Nivel II. A.F.1. Gerente.	19.404,85
	Nivel II. A.F.2. Especialista Senior.	19.404,85
Grupo 3. Especialista.	Nivel IV. A.F.1. 2.º Gerente.	17.802,65
	Nivel IV. A.F.2. Especialista.	17.802,65
Grupo 4. Profesionales.	Nivel V. A.F.1. Vendedor/a. Mozo Almacén.	17.284,12
	Nivel V. A.F.2. Administrativo/a. Recepcionista.	17.284,12
	Nivel V. A.F.3. Peluquero/a.	17.284,12

Para el año 2027, con efectos 1 de enero de 2027, el salario base de grupo será el que se determine en la negociación del convenio colectivo de Grandes Almacenes, para el año 2027.

El salario base anual establecido, se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 16 del presente Convenio colectivo. Será de aplicación, tanto a las

personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las personas trabajadoras que ingresen o reingresen en la Empresa.

La determinación de la retribución fijada por unidad de tiempo en razón a la jornada laboral máxima anual establecida en el presente convenio (salario/hora), se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio, por el número de horas anuales previsto en el artículo 16, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones, sin perjuicio de que en el momento de pago pueda detraerse el importe correspondiente a vacaciones para su abono independiente.

Se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales Primera y Segunda del presente convenio en cuanto a la equivalencia de la clasificación profesional respecto al Convenio de Grandes Almacenes. La comisión paritaria del Convenio será la encargada de resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir.

Artículo 30. *Incremento salarial fijo.*

1. Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, y con efectos de uno de enero de cada año, los salarios base grupo serán los establecidos en el artículo 29, incrementándose las tablas del año de vigencia anterior, conforme a los siguientes:

- a) 2.º año de vigencia: 2 %.
- b) 3.º año de vigencia: Se estará al incremento salarial fijo establecido para el año 2027 en la negociación del convenio colectivo de Grandes Almacenes.

2. Se estará a lo acordado en el convenio colectivo de Grandes Almacenes respecto del Incremento Variable Anual, en función de la evolución de ventas del sector, así como a la consolidación, en su caso, en las tablas.

3. Se estará a lo dispuesto en la Disposiciones Adicionales Primera y Segunda del presente convenio en cuanto a la equivalencia de la clasificación profesional respecto al Convenio de Grandes Almacenes.

Artículo 31. *Anticipos.*

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado. Se establecerá a principio de cada mes una fecha mensual de abono de anticipos, debiéndose solicitar por el/la trabajador/a con 3 días de antelación a la fecha señalada para su abono.

Artículo 32. *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convencionales, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedenciasArtículo 33. *Licencias retribuidas.*

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o religioso, o parejas de hecho, siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el/la trabajador/a aporte la certificación acreditativa de la misma. En el caso de parejas de hecho dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un periodo mínimo de cuatro años desde la anterior licencia.

b) Un día por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando sea coincidente con la jornada del trabajador. En tal caso, si el matrimonio del pariente exige un desplazamiento al efecto de 200 km, el plazo será de 2 días naturales consecutivos.

c) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Un día por asuntos propios, sin que pueda solicitarse en días o periodos de alta actividad comercial (sábados, o periodo de alta actividad en invierno del 20 de noviembre al 10 de enero).

j) Hasta un máximo de 20 horas anuales, para el acompañamiento a consulta médica de parientes de primer grado de consanguinidad, hijos y padres, los trabajadores previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado. Se comprende en tal supuesto, la asistencia médica por facultativo médico, prestada tanto por la sanidad pública, como privada.

k) Hasta un máximo de 20 horas anuales, para la asistencia a consultorio médico del propio trabajador, previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado. Se comprende en tal supuesto, la asistencia médica por facultativo médico, prestada tanto por la sanidad pública, como privada.

l) El día del hecho causante, en caso de fallecimiento de animal doméstico, propiedad del trabajador/a o del cónyuge. En tales casos deberá acreditar la propiedad del animal, así como la cartilla sanitaria del citado animal, y el documento acreditativo del fallecimiento del mismo.

Las licencias retribuidas recogidas en el presente artículo, a excepción de la licencia por matrimonio y el fallecimiento de animal doméstico, se disfrutarán en día laborable de la persona trabajadora.

Artículo 34. *Excedencia por motivos de atención familiares o personales.*

I. Con motivo de enfermedad de familiares de primer grado por consanguinidad, que requieran especiales y continuas atenciones, se podrá solicitar una excedencia por una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, con un preaviso de un mes, salvo situación de urgencia acreditada.

Para la concesión de esta excedencia, la persona trabajadora deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, siendo obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, la persona trabajadora podrá solicitar reingreso antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito con un preaviso de 15 días a la fecha de incorporación.

II. Aquellas personas trabajadoras con antigüedad superior a tres años, podrán solicitar el disfrute de una excedencia con derecho a reincorporación a su puesto de trabajo, por una duración mínima de 3 meses y máxima de un año, debiéndose solicitar con un plazo de preaviso mínimo de 1 mes.

La solicitud de reincorporación se deberá realizar con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de finalización de la excedencia.

El derecho a una nueva excedencia solo podrá solicitarse una vez transcurrido 3 años desde la fecha de disfrute de una anterior.

La excedencia regulada en el presente apartado por motivos personales podrá ser denegada por la empresa por razones organizativas, considerándose que concurre causa de denegación en el caso de dos solicitudes de personas trabajadoras en el mismo centro, siempre que las características de la tienda, o departamento, en cuanto al tamaño de la misma y número de plantilla, no lo permitan. En el caso de solicitud simultánea de varios trabajadores, solo podrá disfrutarse por una persona trabajadora por centro, teniendo a estos efectos prioridad según fecha de solicitud, salvo lo indicado respecto de dos personas del mismo centro, siempre que las características de la tienda o departamento, en cuanto al tamaño de la misma y número de plantilla, lo permitan.

No se entenderán los motivos profesionales como causa para la concesión de la presente excedencia con reserva de puesto, debiendo en tal caso solicitar la persona trabajadora una excedencia voluntaria recogida en el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose expresamente estos motivos de los motivos personales.

Artículo 35. *Protección de la vida familiar.*

I. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato prevista en el artículo 48.4 del ET, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Suspensión contrato por nacimiento de hijo/a o adopción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo unirse las vacaciones al periodo de suspensión del contrato, o al sucesivo periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48.6 del ET, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

En el caso de disfrute del permiso a tiempo parcial, y en cualquier caso a partir de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio de conformidad con lo establecido en la normativa legal, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá pactar la adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos legalmente.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

III. Nacimientos prematuros.

En los casos previsto en el artículo 48.4 del ET, de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica, o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato.

IV. Lactancia.

Las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora de la jornada habitual de trabajo.

Las personas trabajadoras podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 16 días naturales unidos al período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

V. Guarda Legal.

Se reconoce el derecho de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35 de este Convenio.

Las reducciones de jornada por guarda legal se regularán de conformidad con la legislación vigente aplicable en el momento de su concesión.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37. 6 y 7 del ET, se concederán las concreciones de horario solicitadas, cuando se concreten en los días y el turno ordinario en que venga prestando servicios la persona trabajadora.

Artículo 36. *Excedencias por protección de la vida familiar.*

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

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.

III. Si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I y II de este artículo, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros doce meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 37. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO IX

Condiciones sociales

Artículo 38. *Compensación salarial en los casos de enfermedad o accidente.*

I. En el caso de situación legal de incapacidad temporal (IT), en el que la seguridad social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que la persona trabajadora tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, el abono del complemento no se extenderá más allá del tiempo durante el que la empresa realice directamente el pago delegado de la prestación económica de la

IT, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del salario fijo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria y en el supuesto de bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia, quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, o por tratamientos de diálisis.

b) Hasta el 85 por 100 del salario fijo a lo largo de la primera baja por contingencia común dentro del año natural.

c) Hasta el 80 por 100 del salario fijo a lo largo de la segunda y tercera baja por contingencia común dentro del año natural.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la administración pública para esos casos, la empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

III. Las personas trabajadoras desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.

No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, terminado el año, el 100 % del salario fijo correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

IV. Con la finalidad de facilitar la organización y cobertura de los servicios, las personas trabajadoras se comprometen a comunicar con carácter previo a la dirección de la empresa su situación de ausencia por motivo justificado.

Artículo 39. *Dietas.*

Las personas trabajadoras, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados, presentando los justificantes correspondientes, de conformidad con la política de la empresa. Anualmente se informará a los comités de cada centro de trabajo sobre la política aprobada por la empresa en esta materia.

Cuando en los desplazamientos el trabajador/a utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, que se verá incrementado de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 40. *Seguro de accidentes.*

La empresa formalizará un Seguro Colectivo de Accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 24.000 euros.

La empresa entregará copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de los trabajadores/as.

El trabajador/a podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

En cualquier caso, este abono se realizará dentro del año fiscal de la empresa.

Artículo 41. *Prendas en el trabajo.*

La empresa vendrá obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

Para el personal que desempeñe su puesto en tiendas la empresa facilitará las prendas de trabajo como se establezca en la normativa interna. Así mismo el personal en esta área que realice su prestación de cara al público, deberá adecuar su vestimenta y calzado a la uniformidad establecida en la normativa interna.

Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en su puesto de trabajo durante su jornada en buenas condiciones.

Para el personal de tienda, se establece un complemento uniformidad de 60 euros al año por persona trabajadora, abonándose a razón de 5 euros al mes, para cubrir el coste del pantalón, siendo cada persona trabajadora la que deberá adquirir la meritada prenda, de acuerdo con las indicaciones respecto al tipo de prenda.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 42. *Salud laboral.*

I. La empresa afectada por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Asimismo, se constituirán los órganos de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

II. Dada la importancia que las partes conceden a toda la normativa derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, en especial, al desarrollo de la misma en el seno de la empresa, cuantas cuestiones se deriven de dicha normativa y sean de aplicación general en la compañía serán tratadas en el seno del comité intercentros en su calidad de órgano superior de consulta, negociación y concertación, bien constituido de forma plenaria, bien en una comisión delegada del mismo. A estos efectos, aquellas cuestiones que exijan un tratamiento especializado y diferenciado se tratarán en comisión delegada con la asistencia y participación de los miembros y técnicos que las partes acuerden para cada caso, y cuyo resultado se presentará al comité para su aprobación definitiva.

III. La empresa entregará los equipos de protección individual (EPI), en caso de ser necesario para la ejecución del trabajo a realizar, según lo establecido en la legislación vigente en materia de Riesgos Laborales

Artículo 43. *Formación para Seguridad y Salud.*

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso

sobre los trabajadores/as. En este sentido, la empresa deberá especificar cuándo la formación es obligatoria, y cuando no.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 44. *Faltas y Sanciones.*

I. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.

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

III. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de una persona trabajadora a la que se imputarán unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación a la persona trabajadora de la decisión sancionadora.

Artículo 45. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
6. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
7. Incumplir la prohibición de comer en presencia de clientes, o en zonas del centro abiertas al público.

Artículo 46. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o incumplimiento de los procedimientos establecidos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella pudiera derivarse perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4. El incumplimiento de los procedimientos establecidos, especialmente en materia de registro de vacaciones y/o procedimientos de cajas, dados los perjuicios que ocasionan en la organización de la tienda y a nivel económico.
5. Proporcionar información falsa a la Dirección de la Empresa o a los superiores en relación con las funciones, el servicio y material de la empresa.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
7. Tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
8. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a éste.
9. Tolerar a los trabajadores/as subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
10. La publicación o difusión de comentarios vejatorios o contrarios a la dignidad de las personas o derechos fundamentales, o que perjudiquen el buen nombre o imagen de la/s empresa/s, en medios o redes sociales, cuando se identifiquen como empleados de las empresas o utilizando el nombre de la/s sociedad/es. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
11. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
13. La venta de animales sin el correspondiente contrato de compraventa.

Artículo 47. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día en un mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.
6. Falta notoria de respeto o consideración al público.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, así como datos de carácter personal de clientes y/o trabajadores.
9. La competencia desleal, sin expresa autorización de la empresa.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
12. La condena por delito relativos a la protección de la flora, fauna y animales domésticos, aunque fueran cometidos fuera de las dependencias de la empresa.

13. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
16. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.
18. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
19. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.
20. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
22. Venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares; debiendo ser otra persona trabajadora la que realice la gestión; así como llevarse mercancía sin abonarla previamente.
23. El maltrato animal, en cualquiera de sus formas.

Artículo 48. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

Artículo 49. *Sanciones máximas.*

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

- 1.º Por faltas leves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 50. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO XII

Igualdad de oportunidades y no discriminaciónArtículo 51. *Principios generales.*

A) Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra condición personal o social.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor, de conformidad con la normativa legal de aplicación.

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

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

B) Se adquiere el compromiso por las partes firmantes de proceder a la constitución de una comisión negociadora encargada de la negociación de un Plan de Igualdad en el plazo de los seis meses siguientes a partir de la fecha de suscripción del presente convenio colectivo de afectación a todas las personas trabajadoras a los que resulta de aplicación la presente norma colectiva, cuyo diagnóstico y contenido se ajustará a las previsiones legales establecidas.

Artículo 52. *Protección de las víctimas de violencia de género.*

I. Se entiende por violencia de género, a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

II. Conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

III. Cuando la víctima sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en dicha Ley Orgánica, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

IV. En el caso de que la víctima se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

V. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

VI. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, siendo considerada en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes.

VII. No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirla o perjudicarla a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 53. *Facultades, Derechos y Garantías Sindicales.*

I. Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores/as (R.L.T) y sindicales en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

II. Los delegados y delegadas de personal, los integrantes de los comités y los delegados y delegadas sindicales que reúnan los requisitos del artículo 10 LOLS cuyas retribuciones estén fijadas en todo o en parte por incentivos, primas, etc., percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados en el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencias significativas de las horas sindicales.

III. Sistema de acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas sindicales a nivel del conjunto de la empresa.

A tal efecto, los/as Delegados/as de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados/as sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores de su Sindicato.

La notificación de la cesión de horas y su acumulación en otros representantes, que se hará con carácter mensual, deberá realizarse por el Sindicato a nivel estatal por escrito a la Dirección de la empresa con antelación de quince días al inicio de cada mes, siendo de obligada observancia el preaviso establecido.

Artículo 54. *Comité Intercentros.*

I. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrá constituir un comité intercentros en cada una de las empresas afectadas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, absolutamente independientes, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

II. En ese ámbito de afectación, asume las competencias, entre otras, de los artículos 64, 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

III. El número máximo de componentes del Comité Intercentros en cada una de las empresas será de siete, sus integrantes serán designados de entre componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados/as de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de las empresas.

Para la distribución de los puestos entre los sindicatos, seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.º2. b) del Estatuto de los Trabajadores sustituyéndose el término lista por el de sindicato y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

IV. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Todos los gastos derivados de las reuniones del Comité Intercentros correrán a cargo de la empresa, es decir, los días de la reunión, así como el día anterior para su preparación.

CAPÍTULO XIV

Comisión paritaria y procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Artículo 55. *Comisión Paritaria.*

I. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Estará integrada por representantes de las personas trabajadoras firmantes del Convenio colectivo, y, por otra parte, la representación de la dirección de la empresa.

II. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

III. Funciones.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Desarrollo de las materias que el convenio remite expresamente a esta comisión
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.
6. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Mixta del convenio colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia.

Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán por acuerdo la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

Artículo 56. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

I. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) y al reglamento que lo desarrolla.

II. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

Artículo 57. *Descuento de la persona trabajadora.*

Las personas trabajadoras de alta en las empresas del Grupo Iskaypet incluidas en el ámbito funcional del convenio contarán con un 20 % de descuento, con respecto al precio de venta al público, en los productos adquiridos en las tiendas físicas de las empresas Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU, y Kiwoko Pet, SLU. Dicho descuento comenzará a aplicarse durante el primer año de vigencia del presente convenio colectivo, con fecha límite 31 de enero de 2025.

Asimismo, las personas trabajadoras de alta en las empresas del Grupo Iskaypet incluidas en el ámbito funcional del convenio tendrán un 20 % de descuento, con respecto al precio de venta al público, en los servicios ofrecidos por la empresa en otras empresas del Grupo Iskaypet. Dicho descuento comenzará a aplicarse durante el primer año de vigencia del presente convenio colectivo, con fecha límite 31 de diciembre de 2025.

Quedarán fuera del citado descuento aquellos productos o servicios que la Dirección determine en cada momento, dando conocimiento de ello a las personas trabajadoras, así como aquellos que vengan regulados por alguna normativa específica y, en concreto, los medicamentos o antiparasitarios.

Se respetará en todo momento los límites legales respecto de los importes máximos de descuento durante la vigencia del presente convenio colectivo, aplicando la empresa las retenciones oportunas en nómina conforme a la normativa fiscal vigente en cada momento.

La empresa adquiere el compromiso de extender el citado descuento del 20 % con respecto al precio de venta al público en los productos ofertados por las mencionadas mercantiles en su canal online, durante la vigencia del presente convenio colectivo, siempre y cuando el desarrollo tecnológico lo permita.

Los meritados descuentos no serán acumulables a otras ofertas existentes en las empresas del Grupo Iskaypet.

El contenido de este artículo deroga o sustituye de forma expresa cualquier acuerdo individual o colectivo que, con independencia de su naturaleza, se haya formalizado entre empresa y personas trabajadoras previo a la entrada en vigor del presente convenio colectivo en relación al descuento de las personas trabajadoras.

Disposición adicional primera. *Adaptación al convenio colectivo sectorial estatal de conformidad con los artículos 84 y 86 del Estatuto de los Trabajadores, y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan reconocer en virtud de lo dispuesto en el artículo 1. Apartado A) 1.B), y Apartado 4 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes como marco sectorial estatal de referencia el convenio colectivo de grandes almacenes, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET, y en aquellas cuestiones en las que la Ley remite a la regulación por Convenio Sectorial, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.1 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, en caso de modificación en el convenio colectivo de Grandes Almacenes de lo establecido respecto de Jornada máxima anual; Incrementos Salariales y/o Complemento Personal de Antigüedad, se procederá a su actualización en el presente convenio colectivo.

En la presente disposición, conforme a lo anteriormente expuesto, se acuerdan los términos y plazos para la adaptación del Convenio Colectivo de Kiwoko Pet, SLU, a las condiciones que resulten de aplicación del marco sectorial estatal, todo ello al amparo de las previsiones recogidas en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

De acuerdo con lo establecido anteriormente la adaptación paulatina se recoge en los correspondientes artículos del presente convenio colectivo en su caso se regulará conforme a lo dispuesto en la presente disposición adicional.

1. Adaptación del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

Se acuerda la siguiente regulación de equivalencia del sistema de clasificación profesional:

Sistema de clasificación profesional. Art. 12 Convenio Kiwoko	Nivel / Área	Descripción	Sistema de clasificación profesional. Convenio Grandes Almacenes.
Grupo 1. Mandos.	Nivel I A.F.1.	Mandos.	Técnico/Mandos.
	Nivel I A.F.2.	Mandos.	Técnico/Mandos.
	Nivel I A.F.3.	Mandos.	Técnico/Mandos.
Grupo 2. Técnicos. Gerentes.	Nivel II A.F.1.	Gerente.	Coordinador.
	Nivel II A.F.2.	Especialista Senior.	Coordinador.
Grupo 3. Especialistas.	Nivel IV A.F.1.	2.º Gerente.	Profesional.
	Nivel IV A.F.2.	Especialista.	Profesional.
Grupo 4. Profesionales.	Nivel V A.F.1.	Vendedor/a - Mozo.	Base.
	Nivel V A.F.2.	Admin - Recepcionista.	Base.
	Nivel V A.F.3.	Peluquero/a.	Base.

La equivalencia en los nuevos grupos profesionales no supondrá un supuesto de promoción profesional.

La equivalencia de clasificación profesional en ningún caso supondrá un cambio de las funciones desempeñadas con carácter habitual, tanto con carácter predominante como aquellas complementarias.

2. Jornada y distribución del tiempo de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo VI. Tiempo de trabajo y descanso del presente convenio colectivo.

A las personas trabajadoras que, tras el disfrute de su derecho de reducción de jornada ordinaria previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, soliciten volver a su jornada ordinaria, se les mantendrá conforme al porcentaje de jornada que tuvieran antes de tal situación en referencia a la jornada máxima legal vigente en cada momento, si su jornada a tiempo parcial estuviera referida a dicha jornada máxima. Todo ello salvo acuerdo con la persona trabajadora respecto de la jornada concreta a aplicar.

Disposición adicional segunda. *Tablas de reclasificación para el personal de Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU. Adaptación al convenio colectivo sectorial estatal de conformidad con los artículos 84 y 86 del Estatuto de los Trabajadores, y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.*

A título orientativo, para el personal que venía prestando sus servicios, antes de la entrada en vigor del presente convenio, en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU, se adjunta tablas genéricas de asimilación de puestos de trabajo habituales de acuerdo con los convenios colectivos de origen en las empresas integradas en el ámbito funcional:

1. Personal de Tiendas:

Grupo Profesional Tiendanimal	Categoría C.C. Grupo Empresas Iskaypet	Categoría C.C. grandes almacenes
STORE MANAGER.	Gerente.	Coordinador.
2nd STORE MANAGER.	2.º Gerente.	Profesional.

Grupo Profesional Tiendanimal	Categoría C.C. Grupo Empresas Iskaypet	Categoría C.C. grandes almacenes
SALES SPECIALIST.	Vendedor/a - Mozo.	Base.
PET GROOMER.	Peluquero/a.	

2. Personal de Oficinas:

Grupo Profesional Tiendanimal	Categoría C.C. Grupo Empresas Iskaypet	Categoría C.C. grandes almacenes
CHIEF OFFICER, DIRECTOR, SENIOR MANAGER, MANAGER.	Coordinador/a, supervisor de zona, responsable y director/a.	Mandos/Técnicos.
SENIOR TECHNICIAN.	Especialista Senior.	Coordinador.
TECHNICIAN.	Especialista.	Profesional.
ADMINISTRATIVE.	Administrativo/a. Recepcionista.	Base.

Disposición adicional tercera. *Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital tal y como regula el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores en los términos que las partes acuerden.

Así, conforme al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital con la finalidad de garantizar, fuera del horario laboral, el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos, al mismo tiempo que se garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar.

El lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, que no pueda esperar al día siguiente, y siempre de acuerdo a la responsabilidad del puesto de trabajo y las funciones concretas a desarrollar, las Entidades incluidas en el ámbito funcional del convenio reconocen el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, informando de ello a la estructura de las empresas.

Este derecho se garantizará independientemente de la modalidad de la jornada laboral.

La persona trabajadora no podrá ser discriminada en su promoción ni recriminado por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Disposición adicional cuarta.

Se acuerda que en las reuniones del Comité intercentros se informe a los representantes de los supuestos de cambio de centro que se hayan comunicado en el semestre anterior a las personas trabajadoras, al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 del presente convenio colectivo.

Disposición adicional quinta.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras todos los procedimientos actualizados y vigentes en la intranet de la misma.

Disposición transitoria primera. *Criterios de Adecuación y Reestructuración salarial de personas trabajadoras de la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SL.*

I. Adecuación Salarial.

A fin de adecuar la estructura salarial vigente en las empresas del grupo afectadas por el presente convenio colectivo al contenido del mismo, hay que proceder a reordenar la nómina de aquellas personas que prestan servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SL, de conformidad con los siguientes principios básicos, reglas y procedimientos.

Las personas trabajadoras contratadas por la citada mercantil con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio mantendrán el nivel retributivo salarial por todos los conceptos que venían percibiendo, más el incremento previsto para los siguientes años, si su nivel retributivo fuera superior a los niveles mínimos establecidos en la Tabla salarial prevista en el artículo 29. Si por el contrario fuera inferior, entonces se aplicará los niveles retributivos mínimos previstos en dicha Tabla salarial. Los conceptos salariales que, teniendo origen en los Convenios Colectivos anteriores, tuvieran incremento anual por el último convenio de aplicación, tendrán garantizada la subida salarial anual en los términos contenidos en este convenio.

II. Reestructuración Salarial.

Para realizar la reestructuración se tomarán como referencia las percepciones que por convenio colectivo se viniera percibiendo en el año anterior a la entrada en vigor del presente Convenio, determinándose su inclusión o exclusión, exclusivamente conforme a los criterios que se definen a continuación:

a. Se crea un complemento salarial no absorbible, no compensable y revalorizable de conformidad a los incrementos pactados en el presente convenio denominado «bolsa 1», en el que se incorporarán aquellos conceptos salariales que, independientemente de si su origen es un convenio colectivo, acuerdo o en una decisión empresarial viniera percibiendo la persona trabajadora con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo por los siguientes conceptos de carácter fijo y que tuvieran incremento anual por el último convenio de aplicación. Concretamente, formarán parte de la bolsa 1 los siguientes complementos de convenios de procedencia:

Complemento	Bolsa
Salario Base.	Bolsa 1
Pagas Extras prorrateadas.	Bolsa 1
Plus compensación (Salamanca y Albacete).	Bolsa 1
Paga Beneficios.	Bolsa 1
Plus asistencia.	Bolsa 1
Antigüedad con incremento anual por convenio.	Bolsa 1
Plus convenio (Almería).	Bolsa 1
Complemento de convenio (Asturias).	Bolsa 1
Compensación art.25 de Baleares.	Bolsa 1
Plus vestuario. Cataluña.	Bolsa 1
Compensación por gasto (Girona).	Bolsa 1
Complemento «ad personam».	Bolsa 1
Bolsa de vacaciones (Málaga).	Bolsa 1

Complemento	Bolsa
Plus compensatorio (Sevilla).	Bolsa 1
Plus asistencia.	Bolsa 1

b. Se crea un complemento salarial no absorbible, no compensable y no revalorizable denominado «bolsa 2», en el que se incorporarán aquellos importes derivados de los conceptos que figuran en el punto 1, que, con igual origen, no hayan tenido incremento en el último convenio colectivo de aplicación a la transformación. Concretamente, formarán parte de la bolsa 2 los siguientes complementos de convenio de procedencia:

Complemento	Bolsa
Plus Responsabilidad.	Bolsa 2
Plus Transporte.	Bolsa 2
Complemento antigüedad sin incremento anual por convenio.	Bolsa 2
Plus Convenio (Jaén).	Bolsa 2

El resto de los complementos no mencionados en las citadas bolsas, que no vengán recogidos en los convenios colectivos de origen, que tengan su naturaleza de retribución fija, sean o no absorbibles y compensables, se mantendrán en su actual régimen (Mejora Voluntaria, etc.).

III. Tratamiento Específico de determinados conceptos.

A) Complemento Personal de Antigüedad. Los importes de antigüedad reconocidos hasta el momento de la reestructuración salarial para las personas trabajadoras de Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SL, se incorporarán al complemento personal «bolsa 1» si dichos importes de antigüedad tenían incremento anual por el último convenio de aplicación, en el caso de permanecer invariables, pasarán a la Bolsa 2.

B) Conceptos compensadores del transporte (Plus de Transporte). Quienes en 2024 vinieran percibiendo por convenio colectivo Plus de Transporte, lo mantendrán a título personal en los importes anualizados que les hubiera correspondido en dicho año, manteniéndose invariables e incorporándose al complemento personal «bolsa 2». En caso de no ser necesario la absorción y compensación del citado complemento, se mantendrá invariable su importe en la bolsa 2. En el caso de que fuera necesario absorber todo o parte de este concepto para alcanzar el Salario Base de grupo se procederá a su incorporación total o parcial a salario.

C) Plus responsabilidad: Las personas trabajadoras que viniera prestando sus servicios en Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SL, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, y que vinieran percibiendo el complemento responsabilidad con motivo de realización de funciones de segundo/a gerente, lo mantendrán a título personal en los importes anualizados que les hubiera correspondido en dicho año, incorporándose al complemento personal «bolsa 2». En el caso de que fuera necesario absorber todo o parte de este concepto para alcanzar el Salario Base de grupo correspondiente a la categoría del segundo gerente, se procederá a su incorporación total o parcial a salario. Dicha compensación y absorción viene motivada a la inexistencia del citado plus en los convenios colectivos de origen, retribuyendo la empresa la realización de las meritadas funciones. En caso de no ser necesario la absorción y compensación del citado complemento, se mantendrá invariable su importe en la bolsa 2.

D) Compensaciones y otros derechos asistenciales. Las personas que vinieran percibiendo de la empresa otros conceptos en forma de compensaciones, ayudas o

complementos asistenciales, tales como ayudas de estudios, por hijos/as con discapacidades, becas, ayudas por matrimonio, se mantendrá a título individual mientras persista la causa que motivó la compensación, ayuda o complemento asistencial.

E) Modo de Operar. Se mantendrá el principio inspirador y básico de no perjudicar salarialmente a ningún colectivo de personas trabajadoras del Grupo Iskaypet. Una vez reestructurada la nómina en los conceptos descritos, es decir, bolsa 1 y bolsa 2, se procederá a aplicar sobre la bolsa 1 el incremento salarial correspondiente al año que se trate según los incrementos previstos en este Convenio.

Cualquier discrepancia sobre las regularizaciones realizadas como consecuencia de la presente transición podrá ser expuesta por las partes a la Comisión Paritaria del convenio para la emisión de su dictamen con carácter vinculante.

F) Estructura de Nómina. De todo lo anteriormente expuesto, sería consecuencia:

1. Las personas trabajadoras que inicien la prestación de servicios con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio de Grupo Iskaypet. Su estructura salarial en nómina podrá tener los siguientes conceptos básicos:

- Salario Base de grupo: El establecido en el Convenio de Grupo Iskaypet.
- Prorrata de paga extraordinaria.
- Complemento Personal de Antigüedad: Sujeto al Convenio de Grupo Iskaypet.
- Complementos de Empresa que pudiera haber (Mejora Voluntaria, etc.).
- Cualquier otro complemento previsto en el presente convenio colectivo del Grupo Iskaypet.

2. Las personas trabajadoras que presten servicios en Tiendanimal Comercio Electrónico para Mascotas, SL, con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio de Grupo Iskaypet. Su estructura salarial en nómina podrá tener los siguientes conceptos básicos:

- Salario Base de Grupo (SBG): El establecido en el Convenio de Grupo Iskaypet.
- Prorrata de paga extraordinaria.
- Complemento personal «Bolsa 1»: Resultante de la Reestructuración Salarial.
- Complemento personal «Bolsa 2»: Resultante de la Reestructuración Salarial.
- Complemento Personal de Antigüedad: Sujeto al Convenio de Grupo Iskaypet.
- Complementos de Empresa que pudiera haber (Mejora Voluntaria, etc.).
- Cualquier otro complemento previsto en el presente convenio colectivo del Grupo Iskaypet.

Disposición transitoria segunda. *Jornada.*

Para las personas trabajadoras que vinieran prestando sus servicios en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, cuyos convenios colectivos de origen recogieran una jornada anual máxima inferior a la establecida para cada uno de los años de vigencia en el presente convenio colectivo en su artículo 16, mantendrán la jornada inferior de los convenios de origen, hasta la equiparación de la misma.

Disposición transitoria tercera. *Complemento IT.*

Para las personas trabajadoras que vinieran prestando sus servicios en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo cuyos procesos de incapacidad temporal se hubieran iniciado antes del 31 de diciembre de 2024, la empresa, durante el tiempo en el que la persona trabajadora tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas conforme a lo establecido en los convenios colectivos de origen. Las incapacidades temporales iniciadas a partir del 1 de enero de 2025 se acogerán a lo establecido en el artículo 38 del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria cuarta. *Festivos y horarios especiales.*

De forma excepcional, para las personas trabajadoras que vinieran prestando sus servicios en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se mantendrá el sistema de compensación vigente, a fecha de firma del presente convenio, que vinieran percibiendo por el trabajo de domingos y festivos, salvo pacto en contrario.

Asimismo, se mantendrá igualmente para las personas trabajadoras que vinieran prestando sus servicios en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo los horarios especiales que vinieran contemplados en los convenios colectivos de origen, esto es, horarios de ferias, semana santa y navidad, salvo pacto en contrario.

Disposición transitoria quinta. *Acuerdos con las personas representantes de las personas trabajadoras.*

Se mantendrán vigentes en sus términos los Acuerdos alcanzados entre la empresa y los comités de empresa y/o Delegados/as de Personal firmados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, salvo pacto en contrario.

La comisión paritaria del Convenio será la encargada de resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre las partes.

Disposición transitoria sexta. *Compromiso de medidas para alcanzar la igualdad de personas LGTBI.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adquieren el compromiso de implantar medidas para alcanzar la igualdad de las personas de LGTBI así como un protocolo de actuación para la atención del acoso frente al meritado colectivo, ello conforme a la normativa vigente, Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas con el objetivo de garantizar los derechos del colectivo LGTBI en las empresas.

La parte empresarial y social pretenden mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación, desarrollando un conjunto de medidas planificadas y un protocolo de actuación, emplazándose para su negociación en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio, con el siguiente contenido mínimo:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión ámbito de aplicación: Personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

Disposición transitoria séptima. *Adecuación salarial Kiwokopet, SLU.*

Para el personal que preste sus servicios en la empresa Kiwokopet, SLU, a efectos económicos, se mantendrá la referencia del año fiscal recogida en el II Convenio Colectivo de Kiwokopet, SLU, concretamente en relación a las tablas salariales establecidas en el artículo 29 del presente convenio colectivo, adaptándose al año natural a partir del 1 de enero de 2026.

Disposición transitoria octava.

Aquellos conceptos salariales o derechos reconocidos en el presente convenio colectivo a las personas trabajadoras que venían prestando sus servicios en la empresa Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascostas, SLU, antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, y cuyo origen se recogían en los convenios provinciales y autonómicos a los que sucede este convenio, se establecen como derechos ya reconocidos a dichas personas trabajadoras en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo, con el consiguiente cambio normativo, lo que constituye una justificación objetiva y razonable.

Disposición final.

El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en la Empresa.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados todos los preceptos del anterior convenio colectivo, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente convenio.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10865 *Resolución de 19 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo del Grupo Iskaypet.*

Visto el texto del Acta de modificación del Convenio colectivo del Grupo Iskaypet (integrado por las empresas Kiwoko Pet, SLU; Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU; e Iskay Pet, SLU), –código de convenio n.º 90104823012024–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de enero de 2025, acta en la que se acuerda la inclusión en el convenio de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y un protocolo de actuación para la atención del acoso frente a las personas del citado colectivo, y que ha sido suscrita con fecha 14 de abril de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos FeSMC-UGT, CC.OO. y FETICO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ISKAYPET

(Código de convenio 90104823012024)

A 14 de abril de 2025, siendo las 10:00 horas, los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales referidas al margen, constituidos en Comisión Negociadora, reunidos tanto de forma presencial como por videoconferencia, de una parte y de la otra, las personas relacionadas a continuación:

Por la parte Empresarial:

- Lola Barceló Ochoa.
- Jorge Vidal Aparicio (Asesor).

Por la parte social:

UGT:

– José Luis Vila (FeSMC-UGT).

CCOO:

– Luis Javier Prieto Orallo (Federación de Servicios CCOO).

FETICO:

– Patricia Rodríguez (FETICO).

MANIFIESTAN

Primero.

Que en fecha 30 de mayo de 2024 las partes formalizaron Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Iskaypet, aprobándose el texto articulado del mismo en fecha 7 de noviembre de 2024, y siendo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en fecha 1 de enero de 2025.

Segundo.

La disposición transitoria sexta del meritado convenio recogía un compromiso por parte de la comisión negociadora de implantación de medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI, así como un protocolo de actuación para la atención del acoso frente al citado colectivo, ello conforme a la normativa vigente, Real Decreto 1026/2024, de 8 octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de las empresas con el objetivo de garantizar los derechos del colectivo en las empresas.

Tercero.

En base a lo anterior, las partes han negociado las medidas y protocolo de actuación para la atención del acoso frente a las personas LGTBI, siendo del interés de las representaciones de la parte empresarial y social modificar el convenio colectivo incorporando un nuevo artículo, formalizando mediante la presente un acuerdo de modificación del Convenio Colectivo, acordando el texto que se adjunta y que se suscribe por todos/as los/as representantes indicados anteriormente.

Cuatro.

En este contexto, ambas partes Acuerdan formalizar la modificación del convenio, eliminando la disposición transitoria sexta al haber dado cumplimiento al citado compromiso, así como incorporando un nuevo artículo, en los términos que a continuación se concretan:

«Artículo 58. Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes suscriptoras de este convenio pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan a avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios de un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

Y para todo esto, se definen las siguientes medidas:

Acceso al Empleo.

– Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

– El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación, conforme con las medidas pactadas en el Plan de Igualdad.

– Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que en todo caso se adaptará a posibles cursos de formación que pudiera generar la administración para evitar cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Clasificación profesional y promoción profesional.

– Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

– Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

– Las personas trabajadoras de la empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual.

– En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Formación, sensibilización y lenguaje.

– Fomentar el conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el articulado del convenio o en el protocolo de empresa, su alcance y contenido.

– Fomentar el conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio contra las personas LGTBI.

– En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

– Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

– Se tendrá en cuenta la discriminación por LGTBIfobia en las acciones de clima laboral y los controles de ambiente laboral que realice la empresa.

Permisos y beneficios sociales.

– En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.

– Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

Régimen disciplinario.

– Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Resolución de Conflictos.

– El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas acordadas: Comisión paritaria del convenio, y si no se resuelve se acudiría a los órganos de mediación y arbitraje.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Declaración de principios:

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La empresa pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados (teletrabajo) cuando son un lugar de trabajo;
- b) En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Vigencia:

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía:

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i) la persona presuntamente afectada, (ii) la representación legal de las personas trabajadoras (III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).
3. Igualmente, tras analizar que la denuncia cumple con los requisitos exigidos, se admitirá a trámite, y se investigarán las denuncias que se reciban a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

En el plazo de tres días hábiles se acusará recibo de la denuncia recibida en el canal que se haya comunicado la misma, informándose de la admisión o inadmisión a trámite de la misma. Se deberá dar traslado de la denuncia a la Comisión Instructora, que se constituirá en el plazo de tres días hábiles desde el acuse de recibo, quién será la encargada de llevar el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado, debiendo informar a la persona denunciada en el plazo de tres días hábiles desde la constitución de la Comisión Instructora.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares:

La presentación de la denuncia, y su admisión a trámite, implicará que la empresa deberá abrir las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora (en adelante, CI), que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora:

Se creará una Comisión Instructora para cada caso en el plazo de tres días hábiles desde la admisión a trámite de la denuncia. Cada una de estas comisiones instructoras estarán dotadas de la formación, sensibilización y recursos necesarios para cada una de las investigaciones que deban realizar.

Éstas serán independientes una de la otra. El número de los componentes de cada comisión será de tres personas, constituida por los siguientes componentes:

– Miembro 1 (Instructor/a principal). A continuación, se indican las tareas y funciones que deberá desempeñar esta persona:

- Responsable de coordinar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Controlará los plazos del procedimiento.
- Se encargará de la carga administrativa que lleve a cabo personalmente: levantando acta de sus citaciones y entrevistas, y dará fe del contenido.
- Custodiará los documentos físicos que obren en su poder.
- Encargado de elaborar el Informe de Conclusiones.
- Será designado por la empresa, pudiendo ser un profesional externo.

– Miembro 2 (Instructor/a). A continuación, se indican las tareas y funciones que deberá desempeñar esta persona:

- Responsable de coordinar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Controlará los plazos del procedimiento.
- Se encargará de la carga administrativa que lleve a cabo personalmente: levantando acta de sus citaciones y entrevistas, y dará fe del contenido.
- Encargado de elaborar el Informe de Conclusiones.
- Custodiará los documentos físicos que obren en su poder.
- Será designado por la empresa.

– Miembro 3 (Instructor/a). A continuación, se indican las tareas y funciones que deberá desempeñar esta persona:

- Responsable de coordinar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Controlará los plazos del procedimiento.

- Se encargará de la carga administrativa que lleve a cabo personalmente: levantando acta de sus citaciones y entrevistas, y dará fe del contenido.
- Custodiará los documentos físicos que obren en su poder.
- Será designado de entre la representación legal de las personas trabajadoras por alguno de los sindicatos firmantes. El orden de intervención será de manera rotativa por parte de los sindicatos firmantes, y será: en primer lugar el sindicato FeSMC-UGT; en segundo lugar, el sindicato CCOO; y en tercer lugar, el sindicato FETICO.

Las anteriores funciones se indica a modo de ejemplo y sin ánimo de ser exhaustivos y ello, sin perjuicio de que el/la Instructor/a Principal y los Instructores/as pueden asumir otras tareas o funciones distintas a las manifestadas durante el transcurso de una investigación si ello resultase necesario.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente.

La CI abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso» que firmarán los instructores designados por la empresa. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser acompañadas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución.

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de treinta y cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, en el plazo de cinco días hábiles tras finalizar la investigación, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de Personas para la toma de la decisión final:

– Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

– Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de tres días hábiles. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías.

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso, incluida la persona denunciante y denunciada, así como testigos/as, tienen

obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.

Coordinación empresarial y personal externo.

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo, etc.)»

Quinto.

Se procede a la firma del Presente acta, autorizando al Letrado, don Jorge Vidal Aparicio para que, en nombre de la Comisión Negociadora realice los trámites necesarios ante la Administración para la Inscripción, registro electrónico y publicación de la prórroga y modificación del Convenio Colectivo del Grupo Iskaypet, así como para presentar subsanaciones, o documentación complementaria que se solicite, según regulación recogida en el Real Decreto 703/2010, y mantener informada puntualmente a las partes.

A continuación, se levanta la sesión siendo las 11:00 horas, firmando la presente acta todas las partes.