

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2141 *Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de World Duty Free Group, SAU.*

Visto el texto del acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de la empresa World Duty Free Group, SAU (antes Aldeasa, S.A.) –Código de convenio número 90000252011981–, que fue publicado en el BOE de 7 de octubre de 2017, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 6 de octubre de 2022, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de USO, CCOO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 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 citado acuerdo de modificación parcial 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, 16 de enero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA FINAL DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE WORLD DUTY FREE GROUP, SAU (06/10/2022)

ASISTENTES

Por la representación de la Empresa (RE).

Ángeles Montesdeoca.
Pablo Gómez Pineda.
Javier García-Cabañas.
María Jesús Díaz (asesora).

Por la representación social (RT).

Gabriela Molina Curbelo (USO).
Presentación Gallego-Preciados (USO).
Beatriz Terrón (USO).
Juana M.^a Jorges (USO).
Gema Servera (USO).
Jhon J. Rivera Bustos (Asesor USO).

Sandra Parra (CCOO).
Alba Mediavilla (CCOO).
Yaiza Cabezas (CCOO).
Mirian Varea (CCOO).
Rolando Cano (Asesor CCOO).
Rubén Bonete Iborra (UGT).
John Fredy Nieto Restrepo(UGT).
Abigail Vacas (Asesora UGT).

En Madrid, a las 18:30 del día 6 de octubre de 2022 se reúnen las personas arriba relacionadas, todas ellas componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de World Duty Free Group SAU, al objeto de recoger lo acordado en las negociaciones del Convenio Colectivo.

Ambas partes en el respectivo carácter en el que intervienen, se reconocen mutuamente capacidad legal necesaria para concertar el presente acuerdo y a tal efecto, y tras diversas deliberaciones, están en disposición de rubricar los siguientes

ACUERDOS

I. Modificación del Convenio Colectivo de World Duty Free Group SAU

Primero. *Prórroga de la vigencia.*

El Convenio Colectivo de la empresa World Duty Free Group SAU (antes Aldeasa SA) 2017-2019 regula en su artículo 4 el Ámbito Temporal estableciendo que extendería su vigencia «hasta el 31 de diciembre de 2019».

En este sentido, las partes acuerdan prorrogar dicho Convenio hasta el 31 de diciembre de 2024. Por ello la redacción del artículo 4 queda como se transcribe a continuación:

«Artículo 4.

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, sin perjuicio del carácter retroactivo del incremento salarial pactado, al 1 de enero de 2022 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.»

Segundo. *Incremento Salarial.*

El artículo 5 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 5.

Con efectos 1 de enero de 2022 el Salario Mínimo Garantizado (SMG) se incrementará en 3% para todos los grupos profesionales.

Asimismo, los conceptos Ayuda Familiar / Becas / Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en la misma proporción.

El concepto Condición Más Beneficiosa Básica se incrementará igualmente en la misma proporción.

Con efectos 1 de enero de 2023 el Salario Mínimo Garantizado (SMG) se incrementará en un 3% para todos los grupos profesionales. Si el IPC real superase el 8%, aplicará una revisión del 50% del porcentaje que supere el mencionado 8%.

Asimismo, los conceptos Ayuda Familiar / Becas / Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en la misma proporción.

El concepto Condición Más Beneficiosa Básica se incrementará igualmente en la misma proporción.

Con efectos del 1 de enero de 2024, la Empresa realizará una entrega a cuenta del 1%, aplicando el IPC real del ejercicio, al mes siguiente al de su publicación con efecto retroactivo.»

Tercero. *Mejoras Sociales.*

Modificación de los artículos siguientes:

Artículo 41 apartado B Permisos de asuntos personales, párrafo c), en el sentido de que los cuatro días de permiso retribuido para asuntos personales, podrán ser abonados cuando no se disfruten por causa imputable a la Empresa, quedando su redacción como sigue:

«Artículo 41, apartado B, c) Pueden ser compensados económicamente cuando su no disfrute, lo sea por causa imputable a la Empresa, que deberá dejar constancia fehaciente.»

Artículo 41 apartado C Permisos retribuidos, párrafo a), comenzando su cómputo el primer día laborable, quedando su redacción como sigue:

«Artículo 41, apartado C, párrafo a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que comenzarán a disfrutarse el primer día laborable tras el hecho causante, siendo acumulables a vacaciones, siempre que la organización lo permita.»

Artículo 41 apartado C párrafo c), en el sentido, de que sean días laborables y no naturales:

«Artículo 41 apartado C, párrafo c) Tres días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Durante el tiempo de hospitalización de familiar de primer grado o del cónyuge por causa de enfermedad o accidente grave, el trabajador podrá disponer de su permiso, previa petición al departamento de Recursos Humanos correspondiente, en días completos separados.»

Artículo 41 apartado C, párrafo j) en el sentido de incrementar las horas un 40%, quedando su redacción como sigue:

«Artículo 41 apartado C, párrafo j) Hasta 14 horas anuales para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado.»

Artículo 69 párrafo d) sobre las becas de estudio relacionadas con el trabajo, incrementando la cantidad un 20%, quedando su redacción como sigue:

«Artículo 69 párrafo d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 12.000€ durante el periodo de vigencia del presente convenio.»

Cuarto. *Desconexión digital.*

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto Ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, las

partes acuerdan introducir en el Convenio 2020-2024 el siguiente clausulado para adaptar el Convenio a los cambios legislativos producidos, así como para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores de WDFG SAU:

«ANEXO 5

Desconexión digital

De común acuerdo y al objeto de evitar la sobreexposición tecnológica de nuestros trabajadores, las partes coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral y por ello, los trabajadores tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, Whatsapp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo, salvo por causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, creando así hábitos saludables al respecto.

Así, se promueve el uso razonable y responsable de los medios tecnológicos para facilitar la optimización del tiempo de trabajo y la sensibilización de nuestros profesionales, convirtiendo el tiempo de descanso, permisos y vacaciones en un derecho de los trabajadores y en un objetivo estratégico de la Empresa.

La Empresa se compromete a promover la sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados con el fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas informáticas a través de un procedimiento interno y de píldoras formativas online.»

Quinto. *Otros artículos del Convenio.*

Los artículos que no son objeto de modificación en el presente acuerdo, mantendrán la redacción establecida en el Convenio Colectivo 2017-2019.

Sexto. *Autorización para inscribir el Convenio.*

Las partes de común acuerdo autorizan y habilitan a Don Pablo Gómez Pineda, para realizar cuantos trámites sean necesarios ante la Autoridad Laboral, a fin de que realice el depósito, registre y publique la presente acta de acuerdo de modificación del convenio colectivo aquí suscrita en el BOE.

II. Cumplimiento de los siguientes compromisos

Primero. *Promoción Profesional.*

Ascensos: Ambas partes acuerdan retomar los trabajos de la Comisión de Promoción Profesional, para asegurar una adecuada promoción de las personas trabajadoras. La Empresa se compromete a promocionar a 30 auxiliares de venta (GRUPO V) a vendedor (GRUPO IV) de acuerdo con los criterios fijados en el seno de la Comisión de Promoción Profesional, y a seguir analizando y negociando en próximos ejercicios, las futuras promociones.

Asimismo, ambas partes se comprometen a la convocatoria de una reunión extraordinaria de la Comisión de Promoción Profesional antes de la finalización del año, con el fin de llevar a cabo las citadas promociones.

Segundo. *Sistemas de Retribución Variable.*

Ambas partes se comprometen a retomar los trabajos dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de la Retribución Variable, una vez que finalicen los trabajos de la Comisión de Promoción Profesional, con el fin de homogeneizar los criterios de imputación a efectos del cobro del hito, y proponer aspectos de mejora para el sistema de incentivos de venta.

Tercero.

El compromiso de ambas partes para negociar un nuevo plan de igualdad.

Y para que así conste y en prueba de total conformidad, lo firman por duplicado para ser cumplido de buena fe y a un solo efecto en el lugar y fecha consignados en el encabezamiento.–La Representación de la Empresa.–La Representación de los Trabajadores, USO, CCOO y UGT.