

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**9709** *Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Dealz España, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Dealz España, S.L. (código de convenio n.º 90102312012016), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO. que suma la mayoría de los componentes de Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 3 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DEALZ ESPAÑA, S.L. PARA LOS AÑOS 2020-2022

##### CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Dealz España, S.L. y la representación de los trabajadores/as de la misma a través de las representaciones sindicales que suman la mayoría de los componentes de comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio resulta de aplicación a todo el personal de Dealz España, S.L., en cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga en el territorio español.

Queda excluido el personal directivo, así como quienes se encuentren incluidos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

## Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

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

De no mediar denuncia en los términos antes indicados, el presente convenio se prorrogará por sucesivos períodos anuales, hasta en tanto no se produzca su denuncia.

Una vez denunciado el presente convenio o cualquiera de sus prórrogas, su contenido normativo se mantendrá en vigor en tanto se negocia y firma uno nuevo, con el límite de 3 años desde la fecha de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

## Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

En todo caso, de aprobarse por el Gobierno un importe para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para los años 2021 y/o 2022 superior al previsto en las tablas salariales del presente convenio colectivo para el Grupo III, las partes negociadoras se comprometen a revisar íntegramente el convenio, al haber quedado roto el necesario equilibrio del mismo.

Dicha revisión del convenio tendrá efectos desde el 1 de enero del año en que sea efectivo el SMI en los términos del párrafo anterior. No obstante, el convenio se mantendrá vigente según lo establecido en su artículo 4 hasta que se alcance un nuevo acuerdo de negociación del mismo.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

## Artículo 6. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Dicha facultad tendrá en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

2. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores/as.

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional

## Artículo 7. *Clasificación profesional.*

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

Grupo I: Mandos.

Personal que realiza trabajos cualificados y con el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad determinados por las funciones encomendadas. Puede tener atribuida

de forma permanente u ocasional la coordinación del trabajo de otras personas, solucionando los problemas que se les planteen.

Puestos de trabajo: manager, assistant manager, jefe/a, responsable.

Grupo II: Supervisor/a Plus, Supervisor/a Textil, y Técnicos/as para trabajos de oficina.

Supervisores Plus: personal que asume permanentemente funciones de coordinación y supervisión del personal de tienda. Ocasionalmente puede tener encargada la realización de algunas de las tareas del personal de mando, en ausencia de éste.

El personal que realice funciones de Supervisor Plus deberá suscribir el correspondiente pacto individual de polivalencia, al objeto de dar cobertura a la realización ocasional de tareas del Grupo I.

Supervisor Textil: personal que asume permanentemente funciones de coordinación y supervisión del personal de la parte de textil.

Técnicos en oficinas: Personal que ejecuta un trabajo de oficina bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución.

Grupo III: Profesionales de tiendas y almacenes, y personal administrativo.

Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. El desempeño del puesto se desarrolla, de forma predominante, en tiendas, centros logísticos o almacenes. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Puestos de trabajo: cajas, reposición, ventas, almacén, logística y limpieza. Personal administrativo.

Grupo IV: Profesionales de tiendas y almacenes durante el primer año de experiencia.

Dadas las especiales características de la actividad desarrollada por Dealz España, S.L., y las peculiaridades de sus procesos de venta, reposición y almacenamiento, se considera que hasta transcurridos doce meses de prestación de servicios en la Empresa el trabajador/a no alcanzará los niveles de rendimiento y productividad estándar, motivo por el cual durante ese período de tiempo quedará encuadrado en el Grupo IV.

Transcurridos doce meses de prestación de servicios para la Empresa, el trabajador/a accederá de forma automática al Grupo III. Para el cómputo de doce meses de prestación de servicios se computarán todos los periodos trabajados en los veinticuatro meses anteriores.

Puestos de trabajo: cajas, reposición, ventas, almacén, logística y limpieza, en los términos previstos en los párrafos siguientes.

Para los Grupos III y IV las tareas específicas de limpieza de baños y zonas comunes serán voluntarias.

Las tareas de limpieza siempre se cubrirán mediante ampliaciones de jornada o bien asignando el turno de trabajo de mañana.

La realización de tareas de limpieza se hará en base a la adscripción voluntaria. Únicamente en el supuesto de que en el tramo horario de la limpieza no se encuentre en una tienda ningún trabajador/a de los adscritos voluntariamente a la realización de tareas de limpieza, la empresa podrá asignar a las mismas al personal presente en tienda en ese momento.

## CAPÍTULO IV

**Período de prueba y movilidad**Artículo 8. *Periodo de prueba.*

Al ingresar el trabajador/a en la Empresa las partes podrán pactar por escrito un período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba, en función del Grupo profesional:

Grupo 1: 6 meses

Grupo 2: 5 meses

Grupos 3 y 4: 3 meses

La duración del período de prueba quedará interrumpida por las situaciones previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8 bis. *Promoción interna.*

El ascenso y consolidación de un Grupo profesional superior será siempre a iniciativa y decisión de la Empresa.

El nuevo Grupo profesional no quedará consolidado hasta que se haya superado el período de consolidación necesario, de acuerdo con los siguientes criterios:

Promoción de Grupo II a Grupo I: 4 meses

Promoción de Grupo III a Grupo II: 3 meses

En su caso, la Empresa deberá comunicar al trabajador/a la no superación del mencionado período de consolidación antes de la finalización del mismo. En el supuesto de no superación el trabajador/a volverá a su Grupo de origen, y su salario y jornada volverán a ser los que tenía reconocidos previo a la promoción interna.

## CAPÍTULO V

**Contratación**Artículo 9. *Compromiso de contratación indefinida.*

Las partes, conscientes no sólo de mantener sino también de incrementar el empleo estable, acuerdan la obligatoriedad de tener un 75% de trabajadores con contrato indefinido.

Al finalizar el primer año desde la apertura de una nueva tienda, el 60% de los trabajadores de la misma deberán estar contratados por tiempo indefinido, o transformado su contrato temporal en indefinido, y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 75%.

Artículo 10. *Contratación temporal.*

## 10.1 Contrato por obra o servicio determinado:

En desarrollo del apartado 1.a) del artículo 15 ET, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, las siguientes:

– Todas aquellas vinculadas a la apertura de una tienda, hasta su normal funcionamiento. Hasta un máximo de 6 meses.

– Las vinculadas a las distintas campañas comerciales, y entre ellas: Navidad, Halloween, y similares.

– Todas aquellas vinculadas a la operativa propia y necesaria para el cierre de una tienda.

#### 10.2 Contrato eventual:

En desarrollo del apartado 1. b) del artículo 15 ET, las actividades que podrán dar lugar a esta modalidad de contratación serán, entre otras:

– Renovación del etiquetado y en su caso, nuevo etiquetado de todos los productos de la tienda.

#### 10.3 Contrato de interinidad:

Se podrá utilizar esta modalidad contractual para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva.

#### Artículo 11. *Trabajo a tiempo parcial.*

En general, en materia de trabajo a tiempo parcial se estará a lo previsto por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, si bien con las siguientes especialidades.

En dicho contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto.

En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función a igualdad de condiciones, los trabajadores/as a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores/as que presten servicios regularmente más de tres días por semana, será de 20 horas de promedio semanal. Para los/as trabajadores que presten servicios tres o menos días la jornada mínima diaria será de 4 horas diarias en promedio semanal.

#### 11.1 Horas complementarias:

– El pacto de horas complementarias deberá constar por escrito y se incorporará al contrato de trabajo.

– En cualquier caso, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por las causas y con los plazos previstos en el epígrafe e) del artículo 12.5 ET.

– Las horas complementarias podrán alcanzar hasta el 50% de las horas ordinarias contratadas.

– La realización de horas complementarias deberá ser preavisada por la Empresa con una antelación mínima de 5 días a la fecha de su realización.

#### 11.2 Horas complementarias de aceptación voluntaria.

Las horas complementarias de aceptación voluntaria a que se refiere el apartado g) del artículo 12.5 ET, podrán ser de hasta el 20% de las horas ordinarias contratadas.

### CAPÍTULO VI

#### **Estructura salarial**

#### Artículo 12. *Estructura salarial.*

Se entiende por salario de Grupo las percepciones económicas que por todos los conceptos deban percibir los trabajadores/as afectados por este convenio, en función

tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los grupos profesionales.

12.1 Se establecen los siguientes salarios base de Grupo para el personal a tiempo completo, para todo el período de vigencia del presente Convenio:

Tabla Salarial aplicable del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020:

Grupo	Salario bruto anual - Euros anuales
Grupo I.	15.763
Grupo II.	14.500
Grupo III.	13.624
Grupo IV.	13.300

Los efectos económicos de las presentes tablas salariales serán el 1 de enero de 2020, procediendo la Empresa a abonar los correspondientes atrasos dentro del mes siguiente al de la publicación del presente convenio colectivo.

Dicha retribución se abonará distribuida en doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se abonarán prorrateadas entre las mencionadas doce pagas mensuales.

12.2 Incrementos salariales:

Año 2021: para el año 2021 se garantiza un incremento del 1% sobre los salarios previstos en las tablas salariales del convenio para el año 2020. Dicho incremento se adaptará en función del IPC definitivo para el año 2021, de la siguiente forma:

(i) Si el citado IPC definitivo para 2021 es superior al 1% e inferior al 2%, el incremento final de convenio será el mismo incremento que sufra el IPC.

(ii) Si el IPC definitivo para el año 2021 fuera superior al 2%, el incremento final de convenio para ese año será del 2% en todo caso.

Año 2022: se garantiza un incremento del 1% sobre los salarios previstos en las tablas salariales del convenio. Dicho incremento se adaptará en función del IPC definitivo para el año 2022, de la siguiente forma:

(iii) Si el citado IPC definitivo para 2022 es superior al 1% e inferior al 2%, el incremento final de convenio será el mismo incremento que sufra el IPC.

(iv) Si el IPC definitivo para el año 2022 fuera superior al 2%, el incremento de convenio para ese año será del 2%, en todo caso.

Artículo 13. *Nocturnidad.*

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25% sobre el salario de Grupo a las horas realizadas entre 22:00h y las 6:00h, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

## CAPÍTULO VII

### Jornada

#### Artículo 14. *Jornada.*

14.1 La jornada de trabajo para el personal a tiempo completo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Dicha jornada se prestará de lunes a domingo, con respeto de los descansos legales diario y semanal, y siempre dentro del marco legal regulado en cada Comunidad Autónoma.

La distribución de la jornada la hará la Empresa de manera que la plantilla conozca como mínimo con 10 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente, informando a cada trabajador del horario y turno (planning) al que queda adscrito.

Los días 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo de las tiendas a pie de calle finalizará a las 18,00 horas. Para las tiendas en centros comerciales que permanezcan abiertas el horario de trabajo finalizará como máximo a las 20,30 horas, y las horas trabajadas entre las 18,00 horas y el cierre se abonarán con un recargo del 25% sobre el precio de la hora ordinaria de trabajo. Dichas horas entre las 18,00 y las 20,30 horas se cubrirán inicialmente en base a adscripción voluntaria.

#### 14.2 Tramos horarios básicos:

Se establecen tres tramos horarios de referencia para las tiendas:

Mañana: de las 5'00 a las 12'00 horas

Mediodía: de las 12'00 a las 18'00 horas

Tarde: de las 18'00 horas a cierre

De forma general y en consonancia con el contrato a tiempo parcial de los grupos IV y III, en la medida de lo posible se recomienda que cada trabajador pueda quedar asignado, en una misma semana, a dos de los tramos horarios básicos, consecutivos. Es decir, podrá quedar asignado a mañana/mediodía, o mediodía/cierre, pero en ningún caso podrá tener asignada la realización de mañana/noche. Dicha recomendación no se aplicará cuando haya pacto entre las partes.

#### 14.3 Aspectos específicos en materia de tiempo de trabajo del personal NSO.

El presente apartado tiene por objeto regular determinados aspectos específicos que, en materia de tiempo de trabajo, son de aplicación al personal asignado en cada momento a los equipos NSO.

A los trabajadores/as que queden asignados a un equipo NSO, les serán de aplicación las siguientes condiciones específicas de trabajo, mientras dure dicha asignación:

(i) El tiempo destinado a desplazamientos del equipo NSO se compensará al precio de hora ordinaria hasta un máximo de 9 horas diarias.

(ii) El personal asignado a un equipo NSO tendrá a su disposición un vehículo a cargo de la Empresa. La empresa realizará las gestiones necesarias para el correcto desplazamiento de los colaboradores que participen en el montaje de nuevas tiendas. El uso del coche particular solo se permitirá cuando sea de forma voluntaria. En ningún caso los empleados harán uso de sus vehículos particulares para este fin cuando el desplazamiento sea a más de 80 km de su puesto de trabajo habitual.

(iii) La Empresa elaborará un calendario de montajes del equipo NSO y las tiendas conocerán con 10 días de antelación qué personas van a quedar asignadas al equipo NSO para poder modificar rotas y planificar descansos.

(iv) El personal asignado a un equipo NSO, cuando el montaje de la tienda dure una semana, disfrutará de 1 día de descanso previo al comienzo del montaje, y 1 día libre después del montaje, antes de su incorporación a su tienda de origen.

(v) Cuando el personal del equipo NSO quede asignado al montaje de 2 tiendas de forma consecutiva, siendo la duración de ambos montajes de 14 días, antes del comienzo del primer montaje tendrán 2 días libres, y disfrutarán de 2 días libres antes de incorporarse de nuevo a su tienda de origen.

(vi) En la medida que sea posible, el equipo de NSO no entrará a desarrollar su trabajo en una tienda hasta que ésta no disponga de los suministros de agua, luz y aseos en funcionamiento. En el caso de que alguno de dichos servicios no esté disponible por motivos ajenos a la Empresa, ésta proporcionará soluciones alternativas al equipo del NSO para poder ajustar el trabajo a las necesidades del equipo.

(vii) Debido a la intensidad del trabajo del equipo NSO, cuando la tienda que se va a montar esté a más de 50 km de distancia del centro de trabajo de origen, la Empresa optará por pagar alojamiento en hotel al equipo NSO, o por abonar el tiempo de desplazamiento, siendo este computado como tiempo efectivo de trabajo.

(viii) El día en que el equipo NSO finalice su trabajo y esté previsto su regreso, y siempre que la hora de finalización del montaje de una tienda o los horarios de transporte de vuelta no permitan el debido descanso del trabajador, éste dispondrá de la noche de hotel pagada, con el fin de que el personal pueda acudir a asearse o a descansar tras la jornada laboral.

#### Artículo 15. *Distribución irregular de la jornada de trabajo.*

De acuerdo con lo previsto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada anual de trabajo se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año. La Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un 15% de la jornada anual de trabajo.

La jornada que se haya distribuido de forma irregular deberá ser objeto de neutralización en el plazo máximo de 4 meses naturales, momento en el que el trabajador no deberá mantener un saldo deudor ni acreedor de horas con la empresa.

#### Artículo 16. *Descanso semanal y compensación de trabajo en festivos.*

16.1 En el calendario (planning) mensual de trabajo se establecerán los días de descanso semanal de cada trabajador, cuyo disfrute se producirá de conformidad con lo previsto por el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores

Los trabajadores/as de tienda, en tiendas que no cierren el domingo, disfrutarán de dos días de descanso consecutivos de forma rotatoria de lunes a domingo, coincidiendo el descanso en sábado y domingo con los descansos de la siguiente semana, que corresponderán a lunes y martes. En las tiendas que cierren en domingo, los trabajadores/as asignados a las mismas disfrutarán de dos días, siendo siempre uno el domingo, y el otro será rotativo semanal, coincidiendo la semana que se descansa en sábado y domingo con el lunes de la siguiente semana, de tal forma que dispongan de tres días consecutivos de descanso.

16.2 La devolución por el trabajo en días festivos se consensuará por el trabajador/a con los responsables de la tienda, de forma que se compense en la fecha que el trabajador elija con tiempo de descanso.

En las tiendas que cierren en domingo, en caso de coincidir el domingo con un festivo, se compensará al trabajador/a al objeto de que no se exceda la jornada de trabajo pactada.

Los festivos que deban ser compensados con descanso, se compensarán dentro del trimestre siguiente a su realización.

Si el trabajador/a se encuentra disfrutando de un período de vacaciones anuales, los festivos que coincidan con esos periodos serán disfrutados en otro periodo distinto, al objeto de no exceder la jornada de trabajo pactada.



## Artículo 17. *Ventas especiales e inventarios.*

El trabajador vendrá obligado a prestar servicios en los períodos de inventarios de existencias, en el horario que esté establecido para la realización de dichos inventarios. Dicha obligación quedará limitada a un máximo de tres inventarios por cada año natural.

El eventual exceso de jornada que comporte el tiempo destinado a inventarios se compensará bien en tiempo libre, bien de conformidad con lo previsto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas que excedan de la jornada planificada (planning) de cada trabajador, prestadas en la realización de inventarios entre las 6,00 horas y las 22,00 horas, tendrán una retribución adicional equivalente al 15% del precio de la hora ordinaria de Grupo.

En las tiendas que cierran los domingos, los inventarios se harán en domingo, siendo esas horas retribuidas como horas complementarias o ampliaciones de jornada. En las tiendas que no cierran los domingos, el inventario se hará desde la hora de cierre de la misma, y las horas que se realicen desde esa hora serán abonadas como horas complementarias o ampliaciones de jornada. En dichas tiendas, el descanso compensatorio por el domingo o trabajado se descansará durante el trimestre.

## Artículo 18. *Vacaciones.*

18.1 El período de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales por cada año de servicio.

En el establecimiento del calendario de vacaciones tendrán audiencia e intervención los trabajadores/as a través de la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo. Antes del 31 de enero de cada año la Empresa comunicará el cada trabajador/a el calendario de disfrute de las vacaciones anuales.

Su disfrute se producirá entre los meses de enero y diciembre, de acuerdo con la siguiente distribución:

- 21 días entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.
- 10 días el resto del año.

Excepcionalmente, y para aquellas tiendas que se encuentren en zonas turísticas o con alto nivel de actividad en el período estival, dicho disfrute tendrá la siguiente distribución:

- 16 días entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.
- 15 días el resto de año.

El personal que ingrese en la empresa en el transcurso del año natural, disfrutará de un período de vacaciones proporcional al tiempo de servicio acreditado en ese año natural.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el período 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 correspondiera, al finalizar el período de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## 18.2 Retribución durante los días de vacaciones anuales retribuidas.

Este criterio será de aplicación para el cálculo de la retribución a percibir por los trabajadores/as de DEALZ ESPAÑA, S.L. durante el período de vacaciones anuales retribuidas:

1. Se establece que el periodo de cálculo de la jornada media realizada se hará de enero a diciembre del año anterior.
2. En enero de cada año, la dirección de la Empresa entregará a cada trabajador/a las horas medias realizadas en el año natural anterior. Dichas horas medias serán el resultado de la suma de horas efectuadas en dicho periodo, descontando los días de vacaciones, ya que en esos días no hay modificación de jornada, y dividiendo el resultado entre 11 meses.
3. Una vez determinadas las ampliaciones de jornada realizadas, se calculará el importe medio de la retribución correspondiente a las mismas, que será el importe a garantizar como complemento de vacaciones que cobrará por este concepto.
4. El pago del complemento se realizará en un único pago en el mes de diciembre a todas las personas con derecho a su percibo.
5. Las personas que sean baja en la Empresa con anterioridad al mes de diciembre, cobrarán el complemento siempre y cuando su preaviso de baja se ajuste a lo establecido en su contrato.

## Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación escrita, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Para la obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de tres convocatorias.
2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
3. Quince días en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, a disfrutar de manera inmediatamente posterior al matrimonio. Siempre que se preavise con una antelación de dos meses, la licencia por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones anuales pendientes de disfrutar de ese año.
4. Dos días en caso de nacimiento de hijo.
5. Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador/a, la licencia será de cinco días. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de seis días. En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.
6. Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.
7. Un día por matrimonio de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
8. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 16 años, o familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

10. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo de haber concurrido a los mismos.

11. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el progenitor tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de un máximo de tres días de licencia retribuida, a utilizar en alguno de los siguientes supuestos:

a) Hasta dos días por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres que podrán acumularse a lo establecido en el apartado 3 del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

b) Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda, siempre que el trabajador/a deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

c) Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal de acuerdo con la legislación que en cada caso resulte de aplicación.

#### Artículo 20. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados/as podrán disfrutar de una única licencia sin retribución de hasta treinta días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias, permisos, puentes o vacaciones. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo.

La solicitud del permiso no retribuido regulado en el presente artículo deberá ser solicitado por escrito con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su disfrute por el trabajador que lo solicite.

### CAPÍTULO VIII

#### **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

#### Artículo 21. *Excedencias.*

##### 1. Excedencia por cuidado de hijos/as.

Los trabajadores/as que soliciten una excedencia por cuidado de hijos de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tendrá derecho a reingresar en su puesto de trabajo durante los dos primeros años de la excedencia, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa. La excedencia contemplada en el presente apartado, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos

trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### 2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores/as con al menos una antigüedad de un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador/as al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio. El trabajador/a deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición. Si el trabajador/a no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa. Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador/a deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho al reingreso aquellos empleados/as que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria para los supuestos de estar cursando estudios de enseñanza reglada o participación voluntaria en proyectos de organizaciones no gubernamentales.

#### 3. Excedencia por fallecimiento de familiares.

En el caso de fallecimiento del hijo /a o del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 12 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Dicha excedencia tendrá una duración máxima de treinta días naturales. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

#### 4. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante los dos primeros años de duración de esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, preavisando a la empresa sobre su reincorporación con al menos treinta días.

#### Artículo 22. *Cuidado del lactante.*

Los trabajadores/as, por cuidado de un lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por cuidado del lactante, corresponderá a quien ejerza este derecho, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá acumular el disfrute de este derecho en veinte días naturales, tras el nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso de parto múltiple los trabajadores/as podrán disfrutar del derecho contenido en los párrafos anteriores por cada uno de los hijos.

Artículo 23. *Suspensión del contrato por nacimiento.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 12 semanas, de las cuales serán obligatorias las cuatro semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En lo no regulado en el presente artículo en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IX

### Varios

Artículo 24. *Dietas.*

El desplazamiento de un trabajador/a de forma puntual a un centro de trabajo situado en otro municipio distinto del que esté asignado habitualmente y del que corresponda al domicilio del trabajador/a, dará derecho al percibo de una dieta de 25 euros brutos si hay pernocta, o de 12 euros brutos si no hay pernocta.

Los gastos de hotel en caso de pernocta serán a cargo de la Empresa.

Se entenderá por municipio distinto del que esté asignado habitualmente el trabajador/a aquel que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes.

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 25. *Prendas de trabajo.*

Al personal que deba ir uniformado se le entregarán dos polos y dos sudaderas. De forma anual, la empresa abonará 4 € brutos en concepto de pantalones.

Igualmente, la empresa proveerá a aquellos trabajadores/as que por su desempeño así lo requieran, de los EPIS correspondientes según la evaluación de riesgos.

La renovación de prendas de trabajo se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal deba mantener.

Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias, debiendo devolverlas en dicho estado al causar baja en la Empresa.

Artículo 26. *Complementos por Incapacidad Temporal.*

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 el/la trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por el período máximo que para la misma establezca la legislación vigente,

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 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.
- b) Hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día de baja, para las dos primeras bajas por contingencias comunes, dentro del año natural.
- c) En la tercera y sucesivas bajas por contingencias comunes el tratamiento será el siguiente: Los 3 primeros días sin complemento. Del día 4 al día 15: la Dirección complementará en su caso hasta el 75 % del salario. A partir del día 16 de baja la Dirección complementará hasta el 100 % del salario.

Artículo 27. *Descuento en compras.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece un sistema de descuento en compras para empleados del 10%.

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario

Artículo 28. *Régimen disciplinario.*

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

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

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la Empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

Están expresamente excluidas las multas de haber.

Artículo 29. *Faltas.*

a) Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo a partir de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

7. Fumar durante el tiempo de trabajo en las inmediaciones de una tienda de la Empresa.

b) Faltas graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, a partir de 30 minutos en el período de un mes, siempre que de estos retrasos se deriven por la función especial del trabajo perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado.

2. La falta al trabajo o ausentarse del puesto de trabajo durante un día en el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerará como falta muy grave.

3. Dedicarse a distracciones o entretenimientos (entre otros, navegar por internet a través de terminales móviles, tabletas o similares), cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.

4. No cursar en tiempo oportuno o, en todo caso, transcurridos tres días desde la baja, el parte correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.

5. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa, incluso la uniformidad.

7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.

8. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

9. Comer durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

10. La modificación de horarios con otros compañeros sin la previa conformidad de la dirección.

11. Firmar el registro de entrada al puesto de trabajo sin llevar el uniforme puesto, así como firmar el registro de salida con ropa de calle.

12. Alterar o modificar el registro de la hora de entrada o salida.

13. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.

14. El incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad, incluso el no uso de las prendas y elementos de protección.

15. Cuando el trabajador se halle de baja por IT, no comunicar, mediante el oportuno certificado del médico de la seguridad social, el desplazamiento a otro lugar geográfico distinto al domicilio que conste en la empresa, con carácter previo a la realización del mismo.

16. El cobro de mercancía a uno mismo o a familiares.

17. La inobservancia de las leyes y demás normativa de aplicación en la Empresa, especialmente en materia de medidas sanitarias (prohibición de fumar), cuando hayan sido debidamente anunciadas por la dirección.

18. La inobservancia por los trabajadores no nacionales de la obligación de tramitar en plazo la renovación u obtención de su documentación en regla cuando le hubiera sido advertido oportunamente por la empresa.

19. El uso inadecuado de internet, del correo electrónico o de terminales de teléfono propiedad de la Empresa, incumpliendo la política interna de la misma.

c) Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.

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

4. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.
5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
6. La revelación a terceros ajenos a la Empresa de datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y mandos de la Empresa o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
9. La provocación de riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
10. Fumar durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.
11. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de herramientas o materiales de la Empresa.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.
13. El acoso sexual, por razón de sexo o moral.
14. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados.
15. La dejación de responsabilidad por parte de los jefes y responsables.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. La ausencia injustificada de más de dos días consecutivos al trabajo.
18. El consumo de drogas de cualquier tipo, incluso su reparto a los compañeros de trabajo o clientes, durante la jornada laboral.
19. La infracción de las normas y medidas establecidas por la ley de prevención de riesgos laborales o las determinadas por este convenio o por la Empresa en desarrollo o aplicación de ésta, cuando causen un daño en la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
20. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o voluntad propia las medidas de higiene o los procedimientos de seguridad del centro de trabajo, así como en la manipulación de alimentos o de otros productos que exijan especiales procedimientos de calidad.
21. El falsear o manipular operaciones vinculadas al descuento de compras para los empleados de la Empresa.

#### Artículo 30. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.



Artículo 31. *Procedimiento sancionador y prescripción.*

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral general.

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento.

En todo caso, las faltas prescribirán a los diez, veinte y sesenta días según que su calificación sea de leve, grave o muy grave respectivamente, desde que la Empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO XI

### Derechos de la representación legal de los trabajadores

Artículo 32. *Comité Intercentros.*

Las representaciones de los trabajadores de la Empresa, en los Comités de Empresa y delegados de personal, se constituirán en un Comité Intercentros, como única interlocución válida a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias que sean competencia propia de los comités del centro o delegados de personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general.

El Comité Intercentros tendrá atribuidas las competencias y derechos de información y consulta que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga a los comités de Empresa o delegados de Personal.

El Comité Intercentros estará formado por un máximo de 9 personas, designadas de entre los distintos comités de Empresa o delegados de personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para la representación legal de los trabajadores, siendo sus decisiones en las materias de su competencia vinculantes para la totalidad de la plantilla.

Artículo 33. *Horas sindicales.*

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal y en su caso delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que tienen reconocido a favor de otros miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales de su mismo sindicato.

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el comité intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la Empresa.

Para que todo ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito por el sindicato, en el que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por cesionario/s.

El crédito sindical se podrá ceder en el ámbito de toda la empresa durante los doce meses del año sin excepción alguna.

Artículo 34. *Delegados/as Sindicales de Empresa.*

De acuerdo y como especialidad de lo establecido en el artículo 10 de la LOLS, los sindicatos que cuenten con más del 15% de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, podrán nombrar de entre sus afiliados/as en la empresa y

por los procedimientos que el sindicato tenga establecido en función de la siguiente tabla:

- De 100 a 500 trabajadores: Uno.
- De 501 a 1000 trabajadores: Dos.
- De 1001 a 2000 trabajadores: Tres.
- De 2001 a 3000 trabajadores: Cuatro.
- De 3001 en adelante: Cinco.

Artículo 35. *Otros derechos sindicales.*

35.1 Tablón de anuncios:

En cada uno de los centros de trabajo de la empresa se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para los trabajadores/as.

35.2 Dietas por negociación colectiva a instancia de la empresa:

Cuando los representantes unitarios y/o sindicales sean convocados para la negociación a nivel colectivo, y dicha negociación conlleve algún desplazamiento por el trabajador/a, la empresa se hará cargo de los gastos derivados de dicha convocatoria, en los términos y por los importes que en cada momento estén fijados en la empresa.

## CAPÍTULO XII

### Comisión Paritaria y solución de conflictos

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo se compondrá de dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité Intercentros de la Empresa, designados todos ellos en función de los temas a tratar, por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria tendrá atribuidas las facultades de interpretación del Convenio, propias de toda Comisión Paritaria, por lo que deberá someterse a la misma cualquier cuestión que pueda surgir en materia de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, siempre que dichas cuestiones sean de naturaleza o alcance colectivo.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. De no alcanzarse acuerdo, las discrepancias se someterán con arreglo a lo previsto en el párrafo siguiente.

A efectos de dar cumplimiento a lo que exige el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria consistirá en el sometimiento al V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo 37. *Procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la inaplicación del Convenio.*

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente Convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán al V Acuerdo sobre

Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

El plazo de la Comisión Paritaria del Convenio para pronunciarse sobre la discrepancia será de siete días.

2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XIII

### Igualdad y Protocolo de Acoso

Artículo 38. *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

38.1 Ambas partes se comprometen a negociar el preceptivo plan de igualdad de la Empresa. Dicha negociación deberá iniciarse dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

38.2 Las partes firmantes del presente convenio reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

Acuerdan:

Establecer el presente protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en la empresa.

Este Protocolo desarrolla lo previsto en el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007).

1. La empresa deberá promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las/los trabajadoras/es, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de las/los trabajadoras/es (en adelante RLT), deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la Empresa y a las Comisiones de Igualdad, en aquellas empresas donde estén constituidas de las conductas, o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. Declaración de principios.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Este tipo de conductas deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o el trabajador acosados, nos permita actuar con prontitud, garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

Las partes firmantes del presente acuerdo, se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la prevención y a la aplicación del mismo como vía de solución de aquellos casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

A tal efecto, las partes firmantes, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y

desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, se comprometen a promover:

– La concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y los trabajadores de tal conducta.

– La concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadoras o trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

– Un trato cortés, respetuoso y digno hacia, y entre, todas las personas de la empresa.

#### 4. Definiciones.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 9/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define:

**Acoso Sexual:** Como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo:** Como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo, del mismo modo que los dos tipos de acoso.

#### 5. Medidas de prevención.

Como medidas preventivas en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por la empresa de un protocolo o código de conducta en el que se contemple la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa es propiciar a la misma y a su personal una orientación práctica sobre la protección del hombre y la mujer en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En todo caso, la empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas de difusión del protocolo y sensibilización, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación al objeto de prevenir el acoso e influir sobre determinadas actitudes y comportamientos.

6. Procedimiento de actuación. Los principios que rigen el procedimiento son la eficacia y la efectividad, la celeridad y la confidencialidad de los trámites, así como la protección y garantía de la intimidad y dignidad de las personas.

##### 6.1 Inicio y generalidades.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso u otras personas con conocimiento directo de los hechos que evidencien la situación o la representación legal de los trabajadores, mediante formulario de denuncia anexo dirigido, a elección de la persona interesada, bien a la Dirección de la Empresa

(Gerente o Dirección de Personal, donde exista) o bien a la representación de los trabajadores o trabajadoras (delegado/a de personal, Comité de empresa o delegados/as sindicales).

Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de la solicitud de intervención.

Posteriormente procederán a constituir la Comisión Instructora, como órgano encargado de la tramitación del procedimiento.

## 6.2 Comisión Instructora.

La Comisión Instructora se constituirá cada vez que haya una denuncia.

Para cada caso, se compondrá de una forma lo más cercana posible al centro de trabajo de los hechos denunciados, sin llegar a una relación directa con el mismo, de manera que la representación, tanto de la Dirección como de los trabajadores y trabajadoras, será de un carácter superior si fuese posible al del centro de trabajo donde se interpone y tienen lugar dichos hechos.

Dicha Comisión será paritaria entre la representación de la Dirección de la empresa y la de los/as trabajadores/as.

Se compondrá de un mínimo de dos personas y un máximo de cuatro, siendo la representación paritaria para cada una de las partes. Siempre que exista representación legal, el/la presunta víctima de acoso podrá nombrar expresamente a un/a trabajador/a como representante en la misma y el resto de puestos (o el total si no hubiese designación expresa) se realizará por la representación legal.

De entre los miembros, la empresa nombrará una persona Instructora y la representación legal de los trabajadores podrá nombrar un asesor/a. Las funciones de ambas figuras son:

– Instructor/a: persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente (citaciones, levantamiento de actas, custodia de documentación, etc.) y será quien redacte el Informe de Conclusiones.

– Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento del resto de miembros de la Comisión.

## 6.3 Procedimiento previo o no formal.

Una vez presentada la denuncia, la Comisión Instructora, constituida según el párrafo anterior, velará por el tratamiento del caso con las máximas garantías de confidencialidad y de su resolución de la manera más prudente y eficiente posible.

En primer término, si no reúne los requisitos formales se requerirá la subsanación de las omisiones al denunciante o denunciantes. Denunciante o denunciantes deberán subsanar en el plazo de siete días naturales, siendo archivada en caso contrario, salvo que la Comisión decida investigar los hechos.

En segundo lugar, decidirá si existen o no indicios suficientes para abrir expediente de investigación o si el tema, en función de los términos de la denuncia planteada – supuestos de acoso no directo, por ejemplo– puede ser resuelto mediante un procedimiento informal con la aplicación de las medidas que la Comisión estime conveniente en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de la denuncia o de la subsanación a la misma.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación.

## 6.4 Procedimiento formal: Expediente de investigación.

Inmediatamente que finalice el procedimiento no formal si no existiera aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento formal, se abrirá el oportuno «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso».

La apertura del expediente de investigación se producirá de forma inmediata o como máximo en el plazo de cinco días hábiles e irá encaminado a la averiguación de los hechos, para solicitar un relato detallado y pormenorizado de los distintos actos o incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de personas implicadas en calidad de víctima/s, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

Se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y en su caso sindical, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. La Comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

La intervención de todos los/as actuantes, incluidos posibles testigos y la RLT, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. Asimismo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

La Comisión instructora del expediente tendrá un plazo máximo de treinta días para resolverlo motivadamente desde que se recibe notificación.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora, por quienes lo hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

Este procedimiento finalizará con la emisión de un Informe de Conclusiones, que incluirá un resumen de los hechos apreciados y tipos de pruebas practicadas, así como una valoración final sobre la constatación o no de la existencia de acoso, que deberá ser motivada. Podrá incluir alegaciones particulares, en caso de desacuerdo con la instrucción y/o decisión de la misma.

Dicho informe se remitirá a la Dirección de la empresa para la toma de decisión final.

Cuando el informe determine la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas y/o se hayan propuesto e impondrá las sanciones que puedan corresponder por aplicación del régimen disciplinario establecido.

Se notificarán las medidas adoptadas por la Dirección (en su caso, la sanción) a la persona denunciante y denunciada simultáneamente y se dará traslado a la Comisión Instructora. Se informará a su vez, del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLT y a la Comisión de Igualdad o de Seguimiento del Plan de Igualdad si la hubiera.

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.

## 6.5 Denuncia no probada y denuncia falsa.

A los efectos de este procedimiento, se entenderá como denuncia no probada aquella denuncia presentada de buena fe que carezca de evidencias que indiquen que ha habido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, manifestadas por la persona denunciante, y por tanto, en la que no puedan probarse tales conductas.

Se entenderá como denuncia falsa aquella denuncia presentada de mala fe y/o a sabiendas de que lo manifestado en la misma no responde a la realidad de los hechos.

## 7. Protección de las víctimas de acoso.

### Adopción de medidas cautelares.

Iniciado el procedimiento previsto en este Capítulo y durante la tramitación del mismo, cualquiera de las partes intervinientes a propia iniciativa o a solicitud de denunciante o denunciantes, podrá proponer y solicitar a la Dirección de la empresa la

adopción de medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

Medidas de protección a la finalización del expediente.

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 de la empresa valorará, de resultar organizativamente posible, adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre la que tendrá preferencia la persona que ha sido objeto del acoso, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

La Dirección de la empresa realizará un seguimiento de las medidas de protección y de su efectividad con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro si la hubiera.

Disposición adicional primera.

Si bien la jornada de trabajo «básica» o estándar en la Empresa es de 20 horas semanales, es voluntad de las partes el reconocer determinadas situaciones en materia de jornada que deben ser objeto de un tratamiento específico, por haber acreditado hasta la fecha de firma del presente convenio una jornada superior.

Por este motivo, el personal con contrato indefinido y que a 1 de enero de 2020 acredite la realización de ampliaciones de jornada/horas complementarias durante los últimos 4 años, disfrutará del siguiente régimen de consolidación de jornada a título estrictamente personal:

(i) Personal con jornada contratada de 20 horas semanales, tendrá derecho a consolidar una jornada semanal de 25 horas siempre que en los 4 años anteriores al 1 de enero de 2020 haya realizado de media una jornada superior en un 20% a la de su contrato de trabajo.

(ii) Personal con jornada contratada de 25 horas semanales, tendrá derecho a consolidar una jornada semanal de 30 horas siempre que en los 4 años anteriores al 1 de enero de 2020 haya realizado de media una jornada superior en un 20% a la de su contrato de trabajo.

Disposición transitoria primera.

1. El personal que a la fecha de firma del presente convenio colectivo viniera prestando servicios como Supervisor Plus adaptará su estructura salarial, de acuerdo con los siguientes criterios:

– Se incrementará su salario base hasta alcanzar la cuantía fijada en las tablas del presente convenio para el Grupo II.

– Para alcanzar el salario base de tablas de convenio se absorberá y compensará el «complemento de supervisor» que vengán percibiendo en la actualidad, hasta alcanzar el salario previsto para el Grupo II.

– En todo caso, el ajuste previsto en la presente Disposición no supondrá reducción ni merma del actual nivel salarial de los trabajadores/as que prestan servicios como Supervisor Plus.

2. El personal que a la fecha de firma del presente convenio colectivo viniera prestando servicios como Supervisor Textil adaptará su estructura salarial, de acuerdo con los siguientes criterios:

– Se incrementará su salario base hasta alcanzar la cuantía fijada en las tablas del presente convenio para el Grupo II.

– Para alcanzar el salario base de tablas de convenio se absorberá y compensará el «complemento de supervisor» que vengan percibiendo en la actualidad, hasta alcanzar el salario previsto para el Grupo II. Si una vez realizada dicha operación quedara alguna cantidad en el «complemento de supervisor», dicha cantidad quedará consolidada para el trabajador bajo el concepto de «mejora voluntaria».

3. En todo caso, el ajuste previsto en la presente Disposición no supondrá reducción ni merma del actual nivel salarial de los trabajadores/as que prestan servicios como Supervisor Plus ni como Supervisor Textil.

Una vez que se haya procedido a ajustar el salario base en los términos anteriores, el importe que haya quedado sin absorber ni compensar del complemento de supervisor, o cualquier otro concepto salarial que pudiera tener el trabajador/a en ese momento, no podrá ser ni absorbido ni compensado, por futuros incrementos salariales de convenio.

Disposición final.

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

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.