

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17060 *Resolución de 22 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU (código de convenio número 90016762012007), que ha sido suscrito el 13 de mayo de 2026, y finalmente subsanado mediante acta de 13 de julio de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado 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, 22 de julio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

V CONVENIO COLECTIVO DE EURO DEPOT ESPAÑA, SAU

TÍTULO PRIMERO

Normas generales

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Euro Depot España, SAU, y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma y se encuentra incluido dentro de su ámbito territorial y personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Euro Depot España, SAU, existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las disposiciones del presente convenio colectivo afectan a todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional y territorial que al momento de su firma se encuentran de alta en la empresa, o que se puedan incorporar en el futuro.

Quedan no obstante excluidas las que desempeñen las funciones de alta dirección o alto consejo a que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo en aquellos conceptos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor y extenderá su vigencia por un periodo de un año. Concretamente, del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre del 2026.

Las condiciones salariales pactadas en el presente convenio, salvo aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero del 2026.

A partir del 1 de enero de 2027, el presente convenio perderá plenamente su vigencia y dejará de ser de aplicación, pasando a regirse las relaciones laborales por el Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes que se encuentre vigente en dicha fecha, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran estar reconocidas a título individual.

CAPÍTULO SEGUNDO

Aplicación del convenio

Artículo 5. *Prelación de normas y Derecho supletorio.*

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras en los términos contenidos en el artículo 84.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas y garantías ad personam.*

Todas las condiciones contenidas en este convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimos, por lo que los pactos o cláusulas que, globalmente, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieren disfrutándolas a título individual estrictamente con carácter *ad personam* y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a la empresa.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico de carácter indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual. Por tanto si alguna autoridad u organismo laboral o judicial señalase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverían a reunirse en el plazo máximo de un mes para negociar, tanto el aspecto en cuestión como en conjunto el resto del contenido de la norma convencional con el objetivo de corregirlo, adecuarlo a derecho y mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente convenio.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros, tres de ellos serán nombrados por los representantes de las personas trabajadoras elegidos entre los sindicatos firmantes del convenio y otros tres nombrados por la dirección de la empresa, cuyas funciones específicas serán:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento y de la aplicación del presente convenio colectivo.
- c) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
- d) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa.
- e) Ejercerá funciones de mediación y arbitraje en cuantas cuestiones sometan a su consideración las partes.
- f) Establecer las bases de los concursos-oposición para la cobertura de vacantes dentro de la Compañía.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción por todas las partes de dicha convocatoria.

La reunión se celebrará en el lugar indicado por la parte solicitante en el escrito de convocatoria. En caso de que la solicitud se realice por los representantes de la empresa, ésta última asumirá los costes de desplazamiento de los representantes de las personas trabajadoras hasta el lugar de reunión que se hubiera indicado en el escrito de convocatoria. En caso de que la Comisión deba reunirse a instancias de los representantes de las personas trabajadoras, cada miembro de la Comisión asumirá individualmente los gastos de su desplazamiento hasta el lugar de reunión.

En cualquier caso, y a efectos de notificaciones, se fija como domicilio de la Comisión el correspondiente a la sede central de la empresa, actualmente sita en calle Selva, n.º 10, planta 1.ª (edificio InBlau), «Mas Blau Business Park», 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona).

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes que conforman la misma.

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo las personas que deban actuar de moderador y secretario de actas, pudiendo acudir con voz, pero sin voto, los expertos y asesores que las partes estimen convenientes.

En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, y con carácter previo a la vía jurisdiccional, las partes expresamente acuerdan someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal existentes al efecto y previstos en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, tal y como se recoge en la disposición adicional única de este convenio colectivo.

TÍTULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación y promoción profesional de las personas trabajadoras. A tal efecto se notificará a los representantes legales de las personas trabajadoras todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en la persona trabajadora.

La dirección de la empresa deberá consultar a los representantes legales de las personas trabajadoras, en los supuestos y en la forma prevista legalmente, sobre la adopción de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Artículo 10. *Igualdad en el trabajo.*

Las relaciones laborales en la empresa deberán estar presididas por el principio de la no discriminación y en virtud de ello los derechos reconocidos en la presente norma colectiva afectan por igual a los hombres y a las mujeres de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

En virtud de ello, se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y aquellas decisiones unilaterales que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Igualmente, ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneraciones entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

Por todo ello, Euro Depot España, SAU, se compromete a realizar los esfuerzos correspondientes y tendentes a lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres o de cualquier otro tipo.

Del mismo modo la Empresa se compromete a traducir el presente convenio colectivo a todas las lenguas del Estado Español siempre y cuando existan centro o centros de trabajo de la misma en la Comunidad o Comunidades Autónomas en que con independencia del castellano exista otra lengua cooficial.

CAPÍTULO SEGUNDO

Estructura profesional

Artículo 11. *Grupos profesionales y criterios de valoración de puestos de trabajo.*

La actual clasificación profesional se basa en los factores objetivos de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y se ha efectuado con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad de esta Empresa.

La siguiente definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que presten servicios en la Empresa quedan encuadradas en los Grupos Profesionales que se desarrollan en el punto 2.º de este artículo:

1.º Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La 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.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La 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.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

2.º Grupos profesionales:

A continuación, se desarrollan los grupos profesionales a los que quedarán encuadradas las personas trabajadoras que presten servicios en la empresa. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

Grupo 0: Para el desempeño de las labores propias del citado grupo se requiere titulación de grado superior y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. La función primordial de las personas trabajadoras adscritas a este grupo es la de desarrollar labores propias de directivo, ejerciendo el mando de modo directo, ya sea permanente o por delegación. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

En este Grupo se encuentran integradas las personas trabajadoras que en su día estaban adscritas a alguna de las antiguas categorías profesionales existentes y que se apuntan en el presente convenio como mera referencia histórica:

– Director/a de tienda, Director/a regional, Director/a de producto, Director/a de estrategia y organización, Director/a comercial, Director/a administrativo/a, Director/a financiero/a, Director/a de informática o sistemas, Director/a de logística, Director/a de recursos humanos, Director/a contable, Director/a de *merchandising*, Director/a de expansión, Director/a de obras o Director/a de control de gestión.

Grupo I: Para el desempeño de las labores propias del citado grupo se requiere titulación de grado superior o medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. La función primordial de las personas trabajadoras adscritas a este grupo es la realización de actividades que requieren un alto nivel de conocimientos profesionales, estableciendo y trabajando con objetivos. Coordinarán el trabajo de un equipo y, en todo caso, velarán por la formación de las personas bajo su dependencia.

En este Grupo se encuentran integradas las personas trabajadoras que en su día estaban adscritas a alguna de las antiguas categorías profesionales existentes y que se apuntan en el presente convenio como mera referencia histórica:

– Jefe/a de sector, Jefe/a de producto, Jefe/a de compras, Jefe/a de cajas, Jefe/a de recepción, Jefe/a de Contabilidad, Persona Responsable jurídica, Persona Responsable informático, Persona Responsable contable, Persona Responsable organización, Persona Responsable seguridad, Persona Responsable tesorería, Persona Responsable nómina, Persona Responsable logística, Persona Responsable selección de personal, Persona Responsable control y administración logística, Persona Responsable expansión regional, Persona Responsable edición, Persona Responsable finanzas y tesorería, Persona Responsable administración del personal, Persona Responsable formación, Persona Responsable obras, Persona Responsable *merchandising* producto, Persona Responsable *merchandising*, Persona Responsable recursos humanos, Persona Responsable control de gestión o Persona Responsable administración proveedores/as.

Grupo II: Para el desempeño de las labores propias del citado grupo se requiere titulación de grado medio o conocimiento a nivel bachillerato superior y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. La función primordial de las personas trabajadoras adscritas a este grupo es la realización de trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Pueden coordinar el trabajo de un equipo, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. En todo caso, velarán por la formación de las personas bajo su dependencia.

En este Grupo se encuentran integradas las personas trabajadoras que en su día estaban adscritas a alguna de las antiguas categorías profesionales existentes y que se apuntan en el presente convenio como mera referencia histórica:

– Persona Responsable servicio generales, Persona Responsable de sección, Persona Técnico Informático, Persona Asistente dirección general, Persona Formadora, Persona Control de gestión, Persona Conductor/a de obras, Persona Asistente obras o Persona Asistente expansión.

Grupo III: Para el desempeño de las labores propias del citado grupo se requieren conocimientos a nivel bachillerato elemental, formación profesional y/o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. La función primordial de las personas trabajadoras adscritas a este grupo es la realización de trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio u profesión, responsabilizándose del trabajo.

En este Grupo se encuentran integradas las personas trabajadoras que en su día estaban adscritas a alguna de las antiguas categorías profesionales existentes y que se apuntan en el presente convenio como mera referencia histórica:

– Cajero/a, Vendedor/a, Recepcionista Producto, Cajero/a principal, Administrativo/a, Operador/a de datos o Administrativo/a proveedores/as.

Grupo IV: Para el desempeño de las labores propias del citado grupo se requieren conocimientos a nivel elemental. Los trabajos de este grupo requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

En este Grupo se encuentran integradas las personas trabajadoras que en su día estaban adscritas a alguna de las antiguas categorías profesionales existentes y que se apuntan en el presente convenio como mera referencia histórica:

– Etiquetador/a, Reponedor/a, Auxiliar administrativo, Vigilante, Auxiliar contable o Recepcionista.

Grupo V o «Grupo de Iniciación»: La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a personas trabajadoras que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como empleado/a en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación. En consecuencia, no es posible la incorporación, bajo esta agrupación profesional de las personas trabajadoras que no sean sujetos de relación laboral directa con la empresa, a excepción de la posibilidad de contratar a personas trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal para la realización de inventarios en las tiendas cuando ello sea necesario.

Las actividades a desarrollar por las personas trabajadoras que se adscriban al presente grupo serán básicas y sencillas recibiendo indicaciones precisas y concretas por parte de las personas trabajadoras adscritas a grupos superiores y por lo tanto con mayor experiencia en el desarrollo de las actividades.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener cubiertos todos ellos si sus necesidades no lo requieren.

Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya de los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 12. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

a) El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como los incluidos en los Grupos Profesionales 0 y I del presente convenio, serán de libre designación por la empresa.

b) El ascenso al resto de puestos de trabajo, y salvo que pudiera establecerse un procedimiento específico con la representación de las personas trabajadoras, se realizará mediante un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, en el que se valorarán las siguientes circunstancias: conocimiento del puesto de trabajo, titulación adecuada, valoración académica, historial profesional y superar

satisfactoriamente las pruebas que se establezcan. Las únicas excepciones a las previsiones indicadas anteriormente se centran en el denominado «grupo de iniciación» o Grupo Profesional V y en el Grupo Profesional IV.

Concretamente, y por lo que respecta al «grupo de iniciación» o Grupo Profesional V, el mero transcurso de 36 meses desde la contratación de dicha persona trabajadora y, por ende, la adscripción a dicho grupo conllevará su ascenso al Grupo Profesional IV. El indicado período se podrá reducir a iniciativa de la empresa por voluntad propia y atendiendo a los méritos del/la empleado/a en el desarrollo de su actividad laboral.

Por su parte y en relación con el Grupo Profesional IV, tras tres años de permanencia en el citado grupo las personas trabajadoras pasarán a adscribirse al grupo profesional superior que corresponda.

Como garantía de la participación de los representantes de las personas trabajadoras en la determinación del procedimiento y de los criterios de valoración, se encomienda a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 8 del presente convenio la redacción y establecimiento de las bases de dicho concurso-oposición.

En iguales condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso, a la persona trabajadora del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

La valoración que realice la Dirección será puesta en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras. En el supuesto de que existiera desacuerdo por entender éstos últimos que el sistema carece de la suficiente objetividad, ambas partes tratarán de negociar una solución acordada. Caso de que no se llegue a un acuerdo prevalecerá la decisión final que adopte la Empresa a efectos de la cobertura del puesto de trabajo en cuestión quedando salvaguardados los derechos de las personas trabajadoras que no entiendan adecuada la misma.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre grupos profesionales y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar a la persona trabajadora tareas complementarias, como la adscripción de las personas trabajadoras con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora o afecte a su formación profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, la atribución de funciones superiores a las del Grupo Profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otra persona en situación de Incapacidad Temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), por cuidado de familiares, permiso por nacimiento –antiguas bajas por maternidad o paternidad–, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación del Grupo Profesional superior, aun cuando se superen los plazos referenciados en el párrafo anterior.

En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación no se mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

Artículo 14. *Movilidad geográfica: Traslados individuales.*

El traslado de personal a un centro de trabajo distinto dentro de la misma empresa, que implique para el afectado un cambio de residencia, podrá efectuarse (a) a solicitud

del interesado, (b) por acuerdo entre las partes, (c) en atención a las previsiones contenidas en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores o (d) por permuta.

a) Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, y previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a la compensación por los gastos que pudiera ocasionarle el traslado.

b) Cuando el traslado se realice por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará en todo caso a las condiciones que se pacten por escrito.

c) Cuando el traslado se deba realizar a instancias de la empresa en atención a las previsiones contenidas en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, dicha decisión de traslado se comunicará a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Sin perjuicio de las acciones que asisten a la persona trabajadora de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, quien acepte el traslado tendrá derecho:

- A una compensación por los gastos propios y de los familiares ocasionados por el traslado. En concreto, los gastos a compensar serán los específicos del desplazamiento y de la mudanza.

- A una indemnización por un importe fijo de 1.300 euros.

Salvo en el supuesto de traslados de carácter colectivo, que se regirán por lo establecido en el artículo siguiente, los traslados a instancia de la Compañía serán únicamente de aplicación a las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales 0 y I.

En consecuencia, los traslados individuales de personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales II, III, IV y V requerirán siempre previa solicitud del interesado o acuerdo entre las partes.

d) Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo grupo y función, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Compañía decida en cada caso, teniendo en cuenta tanto las necesidades del servicio, la aptitud de ambas para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 15. *Movilidad geográfica: traslados colectivos.*

El traslado que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 90 días comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

a) 10 personas trabajadoras, en la empresa cuando ésta ocupe menos de 100 personas trabajadoras.

b) El 10 por 100 del número de personas trabajadoras de la empresa cuando ésta ocupe entre 100 y 300 personas trabajadoras.

c) 30 personas trabajadoras en la empresa cuando ésta ocupe 300 o más personas trabajadoras.

Se regirá en todos sus efectos por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Traslado centro trabajo.*

Independientemente de los supuestos de movilidad geográfica regulados en los artículos 14 y 15 del Convenio Colectivo, la empresa tendrá la facultad de trasladar a las personas trabajadoras siempre y cuando el mismo no implique un cambio de residencia.

Aquellos traslados que tengan por objeto cubrir las ausencias de las personas trabajadoras por causas de enfermedad, suspensión del contrato por nacimiento – antigua baja por maternidad o por paternidad–, accidente, licencias, permisos y/o vacaciones, se ajustarán a las siguientes prescripciones:

a) El tiempo de duración del traslado o traslados de cada una de las personas trabajadoras no podrá exceder de tres meses dentro de un período de 9 meses, salvo en los supuestos de baja por nacimiento o permiso de nacimiento –antigua baja por maternidad o paternidad– que tendrá una duración equivalente al período al que la persona trabajadora permanezca en dicha situación.

b) Si con motivo del traslado, la persona trabajadora en un mayor coste en concepto de gastos de transporte público, la empresa le abonará el exceso de los gastos incurridos, previa justificación documental de los mismos.

c) En el supuesto de que no hubiera medios de transporte público al nuevo centro de trabajo al que hubiese sido trasladada la persona trabajadora la empresa le abonará 0,30 euros brutos por cada kilómetro de distancia que hubiese desde su domicilio habitual y el nuevo centro de trabajo. En ambos casos, las anteriores cantidades no tendrán carácter revisable.

d) El mayor tiempo en que se pudiera incurrir en la realización de los desplazamientos al nuevo centro de trabajo, en ningún caso, será computado como tiempo de trabajo efectivo.

e) Los traslados y los motivos en los que se fundamentan deben ser comunicados por escrito a las personas trabajadoras y a los representantes legales de las personas trabajadoras (en adelante RLPT).

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho preferente a permanecer en sus puestos de trabajo.

Las prescripciones contenidas en el presente artículo no serán aplicables a los traslados de personas trabajadoras que no impliquen un cambio de residencia derivados del cierre de un centro de trabajo así como los que encuentren su fundamento en motivos o causas diferentes a los indicados en el párrafo primero del presente artículo, los cuales, la empresa podrá realizarlos en el ejercicio de sus facultades de dirección, sin otras limitaciones que las que puedan venir fijadas por la normativa laboral de carácter general.

Asimismo, las citadas prescripciones tampoco serán aplicables a las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos 0 y 1.

CAPÍTULO TERCERO

Ingreso, período de prueba, cese

Artículo 17. Ingreso en la empresa.

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios o para atender las necesidades que pudieran surgir en los centros, secciones o servicios existentes, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con sujeción a la legislación en vigor y a lo establecido en el presente convenio.

Artículo 18. Período de prueba.

1. El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, fijo o fijo discontinuo, o de duración temporal o determinada, tendrá

que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

A) Períodos de prueba a suscribir en los contratos que se formalicen antes de la apertura del centro de trabajo en el cual va a desarrollar sus labores la persona trabajadora:

- Grupos Profesionales 0 y I: 6 meses.
- Grupos Profesionales II y III: 3 meses.
- Grupo Profesional IV y V: 2 meses.

B) Período de prueba a suscribir en los contratos que se formalicen una vez ya se encuentre abierto el centro de trabajo en el cual va a desarrollar sus labores la persona trabajadora:

- Grupo Profesional 0: 6 meses.
- Grupos Profesionales I y II: 3 meses.
- Resto de Grupos: 2 meses.

2. Los períodos de prueba se consideran de trabajo efectivo. En su virtud, de los mismos se descontará la situación de IT y aquellas situaciones que de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores no tengan esta consideración de trabajo efectivo y que imposibiliten la prestación de servicios, reanudándose el citado período probatorio finalizada la causa o contingencia en cuestión.

3. En los contratos temporales formalizados inicialmente por una duración inferior a la del período de prueba estipulado para el grupo profesional al que quede adscrito la persona trabajadora, éste no podrá exceder de las dos terceras partes de la duración pactada en el contrato.

Las sucesivas prórrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba.

Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

4. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

5. La persona trabajadora percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la Empresa.

6. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, la persona trabajadora continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este convenio.

Artículo 19. *Dimisión y término de preaviso.*

La persona trabajadora que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de 60 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios cuando se encuentre encuadrado en los grupos 0, I y II y de 15 días para los demás grupos. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso fijado.

CAPÍTULO CUARTO

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas a la semana de trabajo efectivo, de lunes a domingo, no pudiendo exceder, en cómputo anual, de mil setecientas setenta horas (1.770 horas).

En las jornadas diarias continuadas de seis horas o más, las personas trabajadoras tendrán derecho a un tiempo de descanso durante la misma de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El período de descanso no podrá ser tomado ni en la primera ni en la última hora de trabajo. Asimismo, el descanso no servirá de justificación para entrar con retraso al puesto de trabajo ni para salir de forma anticipada.

El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de 1 hora y media, y, en todo caso, como máximo de dos horas y media.

La jornada correspondiente a las personas trabajadoras a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizara de forma continuada.

Horarios de oficinas: la jornada se realizará de lunes a viernes, ambos inclusive.

Artículo 21. *Distribución de la jornada. Registro obligatorio de la jornada. La desconexión digital.*

1. La empresa facilitará a los representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de las personas trabajadoras a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad anual, las personas trabajadoras conozcan el momento en que deben prestar el trabajo. La entrega a la RLPT se llevará a cabo no más tarde del día 31 de enero del correspondiente año natural a los efectos de que en el plazo de una semana puedan realizar las comprobaciones y verificaciones oportunas con carácter previo a la facilitación de los mismos a las personas trabajadoras que se llevará a cabo no más tarde del 15 de febrero de cada año natural. La distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular y, en base a ello, tendrá en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y momentos del año. Expresamente y tal como prevé el actual redactado del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo regulada en el anterior artículo 20 del presente convenio. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente artículo 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.

2. En las contrataciones que se realicen a lo largo del año, deberá constar el horario en el que la persona trabajadora prestará sus servicios. En aquellas Comunidades Autónomas donde el calendario de festivos de apertura comercial autorizada se retrase más allá de la primera quincena del mes de marzo, la empresa cumplirá el presente compromiso en el plazo de quince días desde el siguiente a la publicación del calendario en el periódico oficial.

3. Si la empresa, en la planificación anual, introduce cambios en los cuadros horarios, las modificaciones en los turnos horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada persona trabajadora con respecto a la del año anterior y sin que esta facultad pueda ser utilizada para transformar una jornada de mañana en una de tarde o viceversa, o de continuada a partida.

Cualquier variación que exceda de lo previsto en los apartados anteriores deberá sujetarse a lo dispuesto en la normativa laboral general vigente en cada momento.

4. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario o lo previsto en el final del párrafo del punto 1 anterior, tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

5. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

A este respecto y en cuanto al registro obligatorio de la jornada, la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Este registro podrá efectuarse por cualquiera de los medios mecánicos, visuales o electrónicos que libremente establezca la empresa, que podrán incorporar elementos y pautas de ponderación cuando el tiempo de presencia registrado no coincida necesariamente con el de trabajo efectivo.

El sistema establecido permitirá que las personas trabajadoras, y sus representantes en la legitimación que ostenten, puedan verificar por periodos regulares el resultado detallado del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada.

El personal queda obligado a hacer un uso adecuado de dichos sistemas de control de presencia según las políticas definidas al respecto. La omisión de esta obligación o un mal uso de tales sistemas será susceptible de ser convenientemente sancionado.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En todo lo no regulado a este respecto en el presente apartado, se estará a lo recogido en la normativa estatutaria así como en el acuerdo suscrito entre la dirección de la Empresa y el Comité Intercentros en fecha 9 de mayo de 2019.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de «mandos», concretamente aquellas encuadradas en los Grupos Profesionales 0 y I, a tenor de sus responsabilidades profesionales y de su cargo, podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto. A tal efecto, cualquier discrepancia al respecto se tratará de solventar internamente con sus responsables directos apelando a la buena fe y a los intereses recíprocos de la persona trabajadora y de la Empresa.

7. Las personas trabajadoras 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, y el día completo de descanso semanal podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

La planificación anual de jornada se efectuará de manera que el descanso semanal no se solape con el descanso entre jornadas, computándose ambos de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo que, calculado sobre la base de un descanso entre jornadas de doce horas, resulta de la siguiente manera en los casos que se indican:

- Si se trata de un día completo, o de dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 36 horas.
- Si se trata de un día y medio, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 48 horas.
- Si se trata de un día completo y dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 60 horas.

A título orientativo se recogen los siguientes sistemas de disfrute del descanso semanal que podrían utilizarse bien en exclusiva o entremezclados entre sí, o con

cualquier otro que cumpla lo previsto en los párrafos anteriores para las personas trabajadoras que prestan habitualmente su trabajo durante seis días a la semana:

En el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde, o de mañana y tarde el medio día de descanso podrá separarse para acumularse cada dos, tres o cuatro semanas, unirse o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana o en otro momento dentro de un ciclo no superior a las cuatro semanas. En este caso el sistema deberá garantizar, además del descanso de un día completo a la semana, el descanso de otro día completo por acumulación de medios días en períodos de cuatro semanas, y el respeto, en el establecimiento de los cuadros horarios, del descanso entre jornadas de conformidad con la legislación vigente al respecto.

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las personas trabajadoras con cinco o más días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán, al menos, de nueve fines de semana «de calidad» al año de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo. El reparto de los mismos se realizará trimestralmente disfrutando, por lo tanto, de un máximo de tres fines de semana «de calidad» al trimestre. Ese número de fines de semana indicado anteriormente será proporcional al período de trabajo efectivo llevado a cabo durante el citado año natural por parte de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que presten servicios en zonas de apertura generalizada disfrutarán de un máximo de diez fines de semana «de calidad» al año de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo. Tal y como se indicaba en el párrafo anterior, ese número de fines de semana será proporcional al período de trabajo efectivo llevado a cabo durante el citado año natural por parte de la persona trabajadora.

8. La jornada laboral en los centros comerciales de Euro Depot España, tal y como establece el artículo 20, se entiende con carácter general de lunes a domingo inclusive.

La prestación de servicios en domingos y festivos por parte de las personas trabajadoras tendrá carácter voluntario, siempre que se garantice un mínimo del 50 % de la plantilla del centro. De no alcanzarse ese porcentaje la empresa designará las personas trabajadoras que deban prestar servicios en esas fechas notificándoselo con una antelación mínima de cuatro días laborables.

Cuando la empresa organice el trabajo en domingos o festivos la distribución de la jornada prevista en el número 1 de este artículo, deberá realizarse a lo largo de toda la semana mediante un sistema de turnos de trabajo y descansos, conforme a las siguientes reglas:

Se excluyen del sistema y, en consecuencia, de los importes que lo retribuyen, aquellas personas trabajadoras que no trabajan más de tres días de la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos los domingos o festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos y festivos.

El sistema de turnos garantizará que la persona trabajadora, cada ocho semanas, salvo adscripción voluntaria, sólo trabaje un máximo de seis domingos. En tal caso a uno de los domingos de descanso se le acumulará como mínimo el sábado anterior y al otro el lunes posterior.

Cada persona trabajadora sujeta a este sistema tendrá derecho a no trabajar más del 50 % de los domingos o festivos de apertura comercial autorizada anualmente, salvo que el número resultante sea inferior a seis al año. Si resultare fracción en el porcentaje se redondearán los decimales al alza al entero. Se exceptúan de este porcentaje máximo aquellas personas trabajadoras que voluntariamente deseen trabajar un porcentaje mayor de domingos y festivos. En las zonas de apertura comercial generalizada el indicado porcentaje se reducirá a un 30% con un mínimo de 10 domingos y/o festivos a trabajar.

Como compensación específica vinculada a la prestación de servicios en dichas jornadas, se abonará, en aquellos domingos y festivos planificados, un recargo del 60 %

sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora trabajada en domingo o festivos y adicionalmente se disfrutará de un día de descanso alternativo no recuperable a disfrutar bien la semana anterior, durante la misma o en la siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Por lo que respecta a aquellos domingos y festivos no planificados en los que se presten servicios se mantendrán las compensaciones vigentes hasta la fecha de la presente: 140% sobre el valor de la hora ordinaria, o dicho de otro modo 1,4 veces ese valor, por cada hora trabajada en domingo o festivos sin día de descanso complementario.

La Empresa establecerá una distribución equitativa de la prestación de servicios en domingos y festivos al objeto de que no existan diferencias relevantes, ni en más ni en menos, en el desarrollo de actividades por parte de las personas trabajadoras en las indicadas jornadas.

9. 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 al respecto.

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 por lo 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, expresamente se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los *mails* o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

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.

Artículo 22. *Balance e inventarios.*

En cada uno de los centros comerciales de la Compañía se realizará un máximo de dos inventarios anuales de participación obligatoria para todas las personas trabajadoras de dicho centro, a elección de la dirección de la empresa según necesidades organizativas y productivas del propio establecimiento. Esta cifra sólo podrá superarse si hay circunstancias extraordinarias que obligan a ello.

En los días de preparación de los balances o inventarios la Empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, retribuyendo las horas en exceso sobre la jornada ordinaria inicialmente prevista como horas extraordinarias.

La prestación de servicios en los días de balance o inventario se retribuirá de la siguiente forma:

– Si la prestación se realiza de lunes a sábado dentro de las horas ordinarias de trabajo, tal prestación se abonará como si de una jornada habitual u ordinaria de servicios se tratara.

– Si le prestación se realiza de lunes a sábado pero excediendo las horas ordinarias de trabajo, tal exceso será compensado en la forma y modo que prevé el artículo 24 de este convenio colectivo.

– Si la prestación se realiza en domingos o festivos de apertura comercial autorizada, la compensación seguirá las mismas pautas recogidas en el anterior artículo 21.8 de este convenio: recargo del 60 % sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora trabajada y, adicionalmente, se disfrutará de un día de descanso no recuperable alternativo a disfrutar bien la semana anterior, durante la misma o en la siguiente, salvo acuerdo entre las partes o bien con un recargo del 140% sobre la hora ordinaria, o dicho de otro modo 1,4 veces ese valor, sin descanso compensatorio, en caso de que la prestación de servicios se encuentre panificada o no planificada para la persona trabajadora, respectivamente.

Expresamente las partes que formalizan el presente convenio determinan que la empresa establecerá y compartirá con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), a través del comité intercentros, unos criterios claros y homogéneos para la realización de los inventarios en todas las tiendas.

Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura comercial.

Artículo 23. *Formación continua.*

Las partes firmantes del presente convenio, consideran la Formación Profesional para el Empleo como un elemento fundamental para Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras y mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal, compatibilizando la mayor competitividad y productividad de la empresa, con proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y capacidades en el marco de un proceso de aprendizaje permanente, mejorando la empleabilidad y favoreciendo la acreditación mediante procesos formativos como a través de la experiencia laboral.

En este sentido, se adhieren en materia de formación profesional para el empleo a lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y al Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla esta ley y a cualquier otra norma que regule esta materia.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Dada la situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda, con carácter general, la no realización de horas extraordinarias.

Asimismo, a efectos de dotar de contenido al criterio anterior, y en la medida en que dichas horas pudieran resultar necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial previstas en la ley.

No obstante lo anterior, y con carácter de excepcionalidad, se acuerda la realización de horas extraordinarias en los siguientes supuestos de fuerza mayor:

- Cuando aquellas vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Cuando su no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros.
- En caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo establecida en el artículo 20 del Convenio Colectivo.

Al margen de los supuestos de fuerza mayor señalados en el presente artículo, la realización de horas extraordinarias tendrá, en todo caso, carácter voluntario y, en caso de realizarse, se compensarán económicamente salvo que entre empresa y persona trabajadora se acuerde su compensación por periodos de descanso equivalentes.

A efectos de su compensación, cada hora extraordinaria se entenderá equivalente a 1,40 horas ordinarias.

Las fechas de descanso por periodos equivalentes, que se podrán acumular por días enteros, se acordarán entre la empresa y persona trabajadora, procurando ambas partes que no coincidan con periodos o temporadas de máxima actividad.

En ningún caso se superará el límite legal de horas extraordinarias anuales establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, no computándose a tales efectos las horas extraordinarias realizadas que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La empresa estará obligada a facilitar de manera mensual al Comité de Empresa o delegados/as de personal la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 25. *Trabajo nocturno.*

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Debido a las características concurrentes en la actividad de la empresa, el personal que realice trabajo en horario nocturno percibirá una retribución específica. Concretamente, las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y a la legislación aplicable al respecto.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras incluidos en el presente convenio disfrutarán anualmente de veinticuatro días laborables de vacaciones, o su parte proporcional en función de la fecha de inicio de su prestación de servicios. Durante el período 1 de junio a 30 de septiembre se disfrutarán 15 días de vacaciones, de los cuales, al menos diez días laborables serán continuados y los 5 días laborables restantes también se disfrutarán en ese período. Exclusivamente para el cálculo de las vacaciones anuales se considerarán como «días laborables», aquellos comprendidos entre el lunes y el viernes, ambos inclusive. Por lo tanto, no se tendrán en cuenta, a efectos de este cálculo, ni los sábados, ni los domingos, ni los festivos.

Los periodos mínimos de vacaciones serán de cinco días laborables, excepto cuando el saldo de días restantes no lo permitiera, o en el caso de aquellos cinco días complementarios a los diez días laborables continuados a celebrar entre los meses de junio a septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos organizados en cada centro de forma que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad. A tales efectos, la empresa confeccionará dentro del primer semestre anual, los correspondientes turnos de vacaciones, pudiendo establecer turnos rotativos para evitar la coincidencia de periodos vacacionales correspondientes a personas trabajadoras de la misma sección. El calendario de vacaciones será publicado en el tablón de los anuncios, entregándose copia del mismo al Comité de Empresa o delegados/as de personal.

En cualquier caso, la empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva de cada uno de los centros.

Asimismo, a solicitud y previo acuerdo con la Compañía, aquellas personas trabajadoras que disfruten, como mínimo, de 9 días laborables continuados de vacaciones fuera del período de junio a septiembre, ambos incluidos, tendrán derecho a una gratificación económica equivalente a 280 euros anuales. Si el disfrute de esos días laborables fuera del período de junio a septiembre fuese inferior a 9 días laborables generará el derecho a percibir la gratificación económica indicada de forma proporcional a los días disfrutados fuera del periodo indicado. Dicha cantidad no tendrá carácter revisable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Con acuerdo de la Dirección, las personas trabajadoras podrán permutar sus turnos de vacaciones, siempre que ello no repercuta en el normal desarrollo del proceso productivo. Del mismo modo se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno de vacaciones, pierda esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de los compañeros y compañeras de su sección o de su centro de trabajo.

Las vacaciones devengadas en el año natural del 1 de enero al 31 de diciembre deben disfrutarse dentro de dicho período.

Si en la fecha prevista de inicio del turno de vacaciones que le correspondiere a la persona trabajadora o una vez ya iniciado el período vacacional éste se encontrara o causara baja por Incapacidad Temporal, sea por la causa que fuere, o en situación de nacimiento o cuidado del menor o, riesgo durante el embarazo, o enfermedad que implique una inmovilidad física o haya motivado su ingreso en un centro hospitalario, o en período de lactancia natural se pospondrá el disfrute de esas vacaciones hasta otra fecha, que será fijada de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa.

Artículo 27. *Licencias y permisos.*

1. *Licencias retribuidas:*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho. En este último supuesto la persona trabajadora deberá aportar certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento u organismo competente. Si el hecho causante de este permiso se produce en día no laborable para la persona trabajadora, el cómputo de la presente licencia retribuida se iniciará el primer día laborable siguiente.

- Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

- Cinco días hábiles por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 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.

Esta licencia se podrá disfrutar de manera consecutiva o alterna mientras perdure el hecho causante que da origen a ella.

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

- Un día hábil por fallecimiento de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

- Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Un día hábil por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

- Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académicos.

- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Hasta un máximo de 20 horas anuales por persona trabajadora para la asistencia/visita por su parte a médicos de la Seguridad Social o de los Servicios Públicos de Salud de las distintas Comunidades Autónomas o para acompañar a sus hijos menores con los que conviva o a sus padres (padre o madre –1.º grado por consanguinidad–) a dichos establecimientos médicos.

- Licencia retribuida para la persona trabajadora en caso de que su cónyuge o pareja de hecho deba someterse a tratamientos de quimioterapia o tratamientos vinculados a enfermedades graves que conlleven estancias prolongadas en centros asistenciales u hospitales. Esta licencia tendrá una duración máxima de 12 días laborables completos por año natural, pudiendo llevarse a cabo de forma continua o discontinua, en jornada completa o en jornada parcial. A tal efecto la persona trabajadora deberá preavisar con la máxima antelación posible de las fechas en que específicamente utilizará este permiso. En casos de radioterapia o quimioterapia debidamente justificados documentalmente, la duración máxima de 12 días será ampliable previo acuerdo con la empresa.

En cualquiera de los casos anteriormente expuestos, la persona trabajadora deberá acreditar a la empresa la existencia de la causa que justifique el permiso o la licencia con la máxima antelación posible.

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

2. Licencias no retribuidas:

- a. Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, la

persona trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo. A tal efecto el indicado certificado, que deberá ser entregado a la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia no retribuida deberá señalar que concurre una enfermedad grave del pariente en cuestión de la persona trabajadora.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, la persona trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa 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.

La empresa podrá contratar para sustituir a la persona trabajadora en situación de permiso sin sueldo otra persona trabajadora, mediante el correspondiente contrato por sustitución de persona trabajadora, debiendo cesar el sustituto al incorporarse la persona trabajadora fija.

b. Del mismo modo también se tendrá derecho a licencia no retribuida durante la hospitalización o reposo domiciliario por enfermedad grave o similar, debidamente prescrita por los facultativos correspondientes, de familiares de primer grado por consanguinidad. En este caso la duración máxima de esta licencia será de 4 meses y sin que se establezca un período mínimo. La presente solicitud de licencia no retribuida por esta causa deberá efectuarse, igualmente, por escrito.

c. Los certificados médicos emitidos por personal habilitado (facultativos de los correspondientes Servicios Públicos de Salud de las distintas Comunidades Autónomas o de la Seguridad Social) que aconsejen al empleado el reposo domiciliario sin emisión inicial de parte de baja por Incapacidad Temporal, tendrán expresamente la consideración de ausencia justificada si bien no retribuida.

Artículo 28. *Reducción de la jornada por lactancia.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

A su vez, y si así lo solicitara la persona trabajadora afectada, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de la suspensión del contrato por nacimiento, la persona trabajadora podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por cuidado del lactante.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por ambos progenitores.

El permiso por cuidado del lactante aumentará proporcionalmente en caso de nacimiento múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Previo aviso no inferior a cuatro semanas a la fecha de finalización de la suspensión del contrato por suspensión del contrato por nacimiento, las personas trabajadoras a su voluntad podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por cuidado del lactante, en 14 días naturales, uniéndolo al período de baja por nacimiento.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones que recoge a este respecto el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 29. Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares. Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción cumpla veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el/la menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora en los términos previstos legalmente.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Aquella persona trabajadora que como consecuencia de la solicitud de la reducción de jornada prevista en este artículo requiera, igualmente, un cambio de centro de trabajo para el mejor cuidado de la persona causante de la citada reducción tendrá derecho al mismo quedando adscrito a aquel centro. Este derecho se podrá ejercitar siempre que la estructura del centro pueda asumir la incorporación de dicha persona y, además, siempre

que en el centro solicitado no existan ya otras personas trabajadoras que vengan desarrollando una jornada reducida por supuestos análogos. Adicionalmente, la vacante en el centro de origen deberá quedar debidamente cubierta por otra persona trabajadora proveniente del centro de destino del empleado/a que reduce su jornada y al que quedará adscrito. De ya existir en el centro solicitado empleados/as en situación de reducción de jornada el trabajador o trabajadora será desplazado a un centro limítrofe al solicitado siempre dentro del mismo municipio.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones que recoge a este respecto el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

2. En materia de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo se estará a las disposiciones reguladas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Específicamente las partes que suscriben el presente convenio colectivo desean expresar que también se tendrá derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal de los/as trabajadores/as con personas menores o mayores a cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se acrediten determinadas circunstancias tales como:

- Pareja monoparental.
- Mujer víctima de violencia de género.
- Familias numerosas.
- Familias con hijo o hijos con discapacidad.
- Familias que tengan a su cargo a un menor o a un mayor dependiente.
- Familias que tengan a su cargo a un hijo/a enfermo.

3. Cuando existan varios centros de trabajo en la misma provincia, se tratará de garantizar al personal que tenga hijos en edad escolar, el acercamiento a su lugar de residencia siempre que se solicite por escrito y ello sea posible organizativamente.

Artículo 30. *Suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o cuidado del lactante, adopción y acogimiento.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro por falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores 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.

3. 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 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a las previsiones legales desarrolladas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 31. *Excedencias.*

En todos los casos de excedencias, las personas trabajadoras deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la Empresa obligada a contestar a la persona trabajadora dentro del referido plazo. Caso de superarse los 15 días naturales sin nada

haberse contestado por la Empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

A) Excedencia voluntaria:

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Se posibilita que el excedente voluntario pueda solicitar una o más prórrogas de su situación de suspensión contractual siempre teniendo en cuenta el período máximo establecido para la misma. La prórroga, cuya duración mínima deberá ser de un año, se solicitará siempre por escrito y con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de finalización del período inicialmente solicitado.

Finalizada la situación de excedencia, ya sea por cumplimiento del período solicitado o de aquél máximo, la persona trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de vencimiento de la misma. Finalizado el período de excedencia sin que la persona trabajadora hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

El reingreso que hubiere solicitado la persona trabajadora quedará condicionado a la existencia de vacantes en su grupo profesional. De existir éstas en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con el salario que corresponda a la misma hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que la misma se produzca.

B) Otros supuestos de excedencias:

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de cuatro años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un 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 del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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.

b) Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por 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.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de 1 año.

d) A las personas trabajadoras que resulten elegidas para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a la empresa por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales, a salvo de las sindicales en el supuesto de la letra d).

Cuando cesen las causas que la motivaron, la persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días, a excepción del supuesto recogido en el anterior apartado d) del punto B) que deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo correspondiente.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante los dos primeros años de la excedencia, para los casos en que esta tenga una duración igual o superior, la persona trabajadora mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo. El resto del período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En situación de excedencia especial o forzosa de una persona trabajadora, la Empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la misma.

CAPÍTULO QUINTO

Condiciones económicas

Artículo 32. *Estructura y registro salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán integradas por:

I. Salario base:

Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

II. Complementos salariales:

a) Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales los de títulos, idiomas, conocimientos especiales o similares.

b) Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de incentivos, pluses de actividad u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

d) Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias y otras análogas.

III. Retribuciones en especie:

Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

IV. Complementos extrasalariales:

Son retribuciones percibidas por la persona trabajadora, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables a la persona trabajadora. Poseen esta naturaleza las indemnizaciones o suplidos, las dietas o similares.

Artículo 33. *Retribuciones.*

El salario en cómputo anual del personal adscrito a este convenio, y que retribuye la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 anterior, se fija para 2026 en las cuantías que se establecen para cada grupo profesional en la tabla que a continuación se desarrolla, incluyendo las 12 pagas mensuales y las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre, todas por los mismos importes.

Tablas salariales año 2026

Grupos	Salario año - Euros
Base.	17.284,12
Profesionales.	17.802,65
Coordinadores.	19.404,86
Técnicos.	21.151,32

Aquellas personas trabajadoras que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como salario base y que se refleja en la tabla anterior, tendrán el carácter de complemento personal, y no estarán afectadas, en ningún caso, por las normas de revisión o incremento de salario que se estipulan en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 34. *Incrementos.*

Por lo que respecta al ejercicio 2026, se establece un incremento del 3% con efectos de 1 de enero de 2026. El citado incremento se llevará a cabo del siguiente modo:

1. Un 2% se aplicará sobre las tablas salariales de 2025. Dicho incremento es el que viene establecido en la tabla desarrollada en el artículo 33 anterior.
2. El 1% adicional se integrará en las nóminas de las personas trabajadoras en un nuevo concepto denominado *Ad Personam* el cual no será compensable ni absorbible y será revalorizable con los incrementos futuros.

Adicionalmente se abonará en un pago único no consolidable el importe económico equivalente al 1% sobre las tablas salariales vigentes en 2025 para los distintos grupos y niveles profesionales. El citado importe será proporcional a la jornada de trabajo que vengán desarrollando las personas trabajadoras a 1 de mayo de 2026. El importe resultante se abonará en la nómina mensual inmediatamente posterior a la publicación en el BOE del presente convenio colectivo bajo el concepto «Bonus».

Artículo 35. *Absorción y compensación.*

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 viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, Laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas, salvo aquellas en que expresamente se determinen que no serán compensable ni absorbibles.

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, convenios colectivos, contratos de trabajo y por cualesquiera otras causas. salvo aquellas en que expresamente se determinen que no serán compensable ni absorbibles.

Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán, respectivamente y como máximo, los días 30 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, la de Junio, y desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, la de diciembre.

Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa.

Artículo 37. *Plus del permanente.*

Las personas trabajadoras a los que se les asigne por parte del Director/a del centro las labores de «Permanente» o «Permanencia» fuera del período de actividad de los establecimientos, acreditarán, mientras se encuentren adscritos a tales actividades, el denominado «Plus del Permanente».

Por labores de «Permanente» o de «Permanencia» se encuentran aquellas que la persona trabajadora tuviere que realizar durante el denominado período de inactividad del centro, entendiéndose como tal el comprendido entre la partida del último colaborador del establecimiento y la activación de la alarma a la finalización de la jornada laboral y la llegada del primer colaborador y desactivación de la alarma el siguiente día laboral.

En su virtud se establecerán en los centros los correspondientes calendarios de permanencias. Cualquier contingencia o suceso que se produjese durante los citados períodos de inactividad del centro deberá comunicarse al permanente en aquel momento, el cual, durante su permanencia, se compromete a encontrarse debidamente localizable. A tal efecto se entregará a todas las personas trabajadoras afectas a las labores que se apuntan en este artículo el denominado «Procedimiento del Permanente» en el cual se detallará y especificará su ámbito de actuación, sus misiones generales y qué hacer y a quien reportar en los diversos supuestos que se pudieran suceder durante los citados períodos de inactividad.

El citado Plus, el cual tendrá la consideración de complemento de puesto de trabajo, no será ni compensable ni absorbible y será revalorizable con los incrementos salariales que se pacten en el presente convenio colectivo.

Artículo 38. *Accidentes y enfermedades.*

En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal (IT), derivada de enfermedad o accidente, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a que la primera baja del año natural, debidamente acreditada, se complemente hasta el 100% de su retribución total durante un periodo máximo de 12 meses. Respecto de la segunda baja del año natural, las personas trabajadoras no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, complementándose el resto de los días que alcance el periodo de enfermedad al 100% de su salario base igualmente por un período máximo de 12 meses. No computarán a estos efectos, las ausencias por el ejercicio del derecho

a la huelga, los permisos retribuidos, las bajas por nacimiento y la IT derivada de contingencias profesionales.

Específicamente en los casos de baja por Incapacidad Temporal (IT) vinculados a tratamientos oncológicos o de radioterapia derivados de cánceres o tratamientos de diálisis, se complementará hasta el 100% de la retribución total de la persona trabajadora durante un período de 12 meses.

Artículo 39. Seguro complementario.

La empresa concertará una póliza de seguro de vida e incapacidad absoluta para todo trabajo y gran incapacidad para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, por un importe de 25.000 euros, cualquiera que fuese el salario pactado. Este importe será percibido por la persona trabajadora o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de incapacidad en los grados de absoluta para todo trabajo, gran incapacidad, o por muerte.

La responsabilidad de la empresa quedará limitada a concertar dicha póliza de seguros y a abonar el coste de la prima correspondiente.

Artículo 40. Prendas de trabajo.

La empresa estará obligada a entregar a las personas trabajadoras dos prendas de trabajo por año y por trabajador, cuando éstas sean necesarias para la realización del trabajo, con el correlativo deber de usarlas en la empresa.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad de la persona trabajadora y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Artículo 41. Jubilación.

Las partes firmantes del convenio colectivo, al objeto de potenciar tanto la prolongación de la vida laboral como favorecer el relevo generacional acuerdan lo siguiente:

Se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador o trabajadora en la empresa.

Todo ello, de conformidad con la disposición adicional 10.^a del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO TERCERO

Contratación laboral

Artículo 42. Contratación y empleo.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos de trabajo.

A las diferentes modalidades de contratación, les serán de aplicación las siguientes normas:

- Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 20, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

- Todas las personas trabajadoras disfrutaran de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato de trabajo en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

- Las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial podrán hacerlo con acuerdo de la Dirección de la Empresa en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por los supuestos legalmente reconocidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras o en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- En base a las estipulaciones contenidas en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición formalizados con empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Lo establecido anteriormente también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o de subrogación empresarial.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal.

- Con independencia de la modalidad del contrato de trabajo, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

- Para fijar las retribuciones básicas de las personas trabajadoras contratadas, excepto en los contratos formativos, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su Grupo Profesional.

Artículo 43. *Contratos formativos.*

1. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El presente contrato podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que

formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de fuerza mayor previstos en el artículo 24 de este convenio colectivo.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo para una persona trabajadora que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

2. Contrato de formación en alternancia.

Esta modalidad contractual, tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El presente contrato se atenderá a las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Específicamente, solo procederá la formalización de esta modalidad contractual formativa para el desarrollo de las funciones encuadradas en el grupo profesional IV y V, y sin que, en ningún caso, el número de personas trabajadoras del citado grupo profesional contratados bajo la modalidad de contrato para la formación en cada uno de los centros de la empresa, puedan superar en número la mitad del total de las personas trabajadoras existentes en dicha categoría profesional en el momento de su contratación.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la

contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) 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.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) 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 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 24 de este convenio (fuerza mayor). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución será equivalente al salario del grupo profesional y nivel salarial categoría que se ocupe, en atención a las labores a desarrollar por el contratado en formación.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 44. Contratos de trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 20 de este convenio.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato, que se deberá formalizar por escrito en los modelos oficiales establecidos al efecto, deberá recoger el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De conformidad con el artículo 12.4.d) del ET, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

2. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme el régimen jurídico establecido en los apartados siguientes.

El pacto sobre horas complementarias, el cual se deberá formalizar siempre por escrito y en el modelo oficial existente al efecto, podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. En todo caso, constituirá un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 50 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Por su parte, el número de horas complementarias de adscripción voluntaria, susceptibles de llevarse a cabo en los contratos a tiempo parcial indefinidos con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, no podrá superar el 25 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

Las personas trabajadoras deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

3. La persona trabajadora contratada a tiempo parcial que hubiera prestado servicios durante dos años tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo y en la misma posición. A tal efecto la empresa, en cada uno de sus centros, deberá publicar las vacantes a tiempo completo que se produjeran. Desde el momento de la publicación de tales vacantes, la persona trabajadora a tiempo parcial tendrá un plazo de siete días para formular por escrito la correspondiente petición de cobertura de dicha plaza.

4. En todo lo no regulado en este apartado se estará a lo dispuesto en relación a esta modalidad contractual en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reglamentaria de desarrollo.

Artículo 45. *Contratos de trabajo fijos discontinuos.*

Esta modalidad se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Los llamamientos se realizarán, mediante comunicación escrita y con una antelación de 15 días respecto de la incorporación efectiva al puesto de trabajo, por orden de antigüedad en la empresa, atendiendo al puesto de trabajo; fijando la duración cierta o estimada, que en todo caso tendrá carácter orientativo.

La interrupción se realizará, mediante comunicación por escrito a las personas trabajadoras, con carácter previo a la misma y aplicando los criterios anteriores en orden inverso.

La distribución de la jornada se hará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al contenido del contrato.

En defecto de acuerdo al respecto, las vacaciones se disfrutarán en el último tramo del periodo de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

En todo lo no desarrollado en el presente escrito, y en todo aquello que proceda para el presente convenio de empresa, se estará a las previsiones al respecto contenidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y a las previsiones contenidas al respecto en el vigente convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Artículo 46. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Se podrán formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la indicada en el presente artículo, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último

trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 47. Otras modalidades de prestación de servicios: trabajo a distancia y teletrabajo.

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia, además de lo recogido en este precepto convencional, lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos:

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 25 euros brutos mensuales, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Derechos de información y participación.

En todo caso la empresa:

- Entregará trimestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

9. Seguridad y salud laboral:

La metodología para la recogida de información a la que se refiere la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello la empresa permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

11. Adicionalmente a todo lo contenido en el presente artículo, el cual se aplicará a aquellas personas que efectivamente desarrollen su prestación de servicio a domicilio, en los términos del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se respetarán aquellos acuerdos internos ya suscritos en materia de teletrabajo.

TÍTULO CUARTO

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Régimen disciplinario.*

Siguiendo la sistemática utilizada en los convenios colectivos periódicamente editados, se introduce a continuación el título dedicado al régimen disciplinario.

Sin embargo, los firmantes de este convenio quieren dejar constancia de que esta introducción no obedece a voluntad punitiva ninguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en este aspecto.

Artículo 49. Potestad sancionadora.

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

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

Artículo 50. Faltas leves.

Se consideran como faltas leves las siguientes:

- 1.º La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excedan de quince minutos en un mes.
- 2.º Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.
- 3.º No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 4.º Las discusiones con compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa cuando no sean en presencia del público.
- 5.º Ausencia injustificada del puesto de trabajo, 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/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 6.º No atender al público o a los compañeros/as de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
- 7.º Hacer compras a título personal durante el horario de trabajo.
- 8.º Ausencia de un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 9.º La inobservancia o incumplimiento de las medidas de protección del medio ambiente establecidas en el presente convenio.
- 10.º Fumar dentro de las dependencias e instalaciones de la Empresa.

Artículo 51. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- 1.º La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.º La desobediencia a las órdenes de los/las superiores/as en cualquier materia del trabajo; si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser considerado como falta muy grave.
- 3.º Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.º Discutir con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- 5.º Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 6.º Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.
- 7.º Ausencia al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada de un mínimo de dos días al mes.
- 8.º El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral establecidas en las disposiciones legales o en las normas de seguridad de la empresa. Si de ello se derivan consecuencias graves para los clientes, personas trabajadoras, o para la propia empresa, la falta podrá ser considerada como muy grave.
- 9.º La reincidencia en falta leve, aunque sean de distintas naturalezas, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación por escrito.

Artículo 52. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º La ausencia al trabajo sin causa justificada de un mínimo de tres días al mes.
- 2.º La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.º La simulación de la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio.
- 4.º El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, trasgresión de la buena fe contractual, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 5.º Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 6.º El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.
- 7.º Quebrantar el secreto profesional, violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma datos de reserva obligada.
- 8.º Originar riñas frecuentes, los malos tratos de palabra u obra a clientes o compañeros/as. La falta de respeto y consideración o enfrentamiento público con los/las superiores/as, clientes/as o compañeros/as y el abuso de autoridad o comisión por un/una superior/a de hechos arbitrarios que supongan la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
- 9.º Toda conducta, en el ámbito laboral o personal, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual: si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- 10.º El acoso moral en el trabajo.
- 11.º La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 12.º La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o ingestión de estupefacientes manifestadas una sola vez serán constitutivas de falta grave.
- 13.º Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- 14.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse procedido la primera.
- 15.º 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 para la evitación de los mismos.
- 16.º 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 resto de personas trabajadoras.

Artículo 53. *Régimen sancionador.*

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

La sanción de las faltas leves, graves, y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La enumeración de faltas contenida en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que se consideran como faltas sancionables todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

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

Artículo 54. Sanciones máximas.

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

Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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 55. Prescripción.

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

TÍTULO QUINTO

Prevención riesgos laborales

Artículo 56. Seguridad y salud laboral.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral.

La Comisión Negociadora del presente convenio colectivo, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye por si mismo un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención a la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral, por lo que dispuestos a utilizar y desarrollar esa ley, establecen el siguiente acuerdo:

1. Al amparo de las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y artículo 35.4, segundo párrafo, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Euro Depot España, SA, decide la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Este Comité ejercerá las mismas facultades y competencias que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en sus artículos 36 y 39, señala para los/as Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

2. Este Comité Intercentros de Seguridad y Salud, estará integrado paritariamente por representantes de la Empresa y de los representantes legales de las personas trabajadoras de los distintos centros y lo compondrán tres miembros por cada una de las partes. Los miembros de este Comité podrán proponer y promover, junto a la Administración competente, campañas sobre seguridad y salud en la Empresa.

3. La Empresa accede a que las centrales sindicales elijan a sus representantes en este Comité entre los representantes de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo. Al efecto y para el adecuado desarrollo de sus funciones y ejercicio de los mismos, los miembros que compongan el indicado Comité en representación de la parte social dispondrán, con independencia del crédito horario que les correspondiere en su condición de representantes legales de las personas trabajadoras, de un crédito horario adicional de quince horas por su condición de Delegado/a de Prevención en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, debiendo servir las mismas para atender a los cometidos a los que se refiere el artículo 37.1, párrafo tercero, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quedando excluido de tal crédito horario y conceptuándose, así, como tiempo efectivo de trabajo sin imputación al crédito horario anteriormente mencionado, las reuniones convocadas por la Empresa y la previsión recogida en el artículo 36 apartados a) y c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los componentes de este Comité estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido y respecto a las informaciones a las que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de las funciones, facultades y competencias, que se les señala en el punto primero de este artículo.

4. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral es un órgano colegiado no existiendo, por tanto, competencias individualizadas a favor de alguno de sus miembros. Los acuerdos adoptados habrán de ser objeto de consenso.

El cumplimiento de los acuerdos recogidos en las actas, serán asumidos por la representación empresarial, instando a su cumplimiento en todos los centros de trabajo, así como por la parte sindical en todo lo que le corresponda.

5. Con el fin de desarrollar sus funciones y atender a todos aquellos asuntos y casos que sobre salud laboral pudieren surgir en la Empresa, este Comité se reunirá al menos una vez semestralmente.

El orden del día se fijará por ambas partes, comunicándose la convocatoria a los miembros del Comité con una antelación mínima, a ser posible, de 48 horas.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Accidentes o daños graves.
- Incidentes con riesgos graves.
- Sanciones por incumplimientos.
- Denuncias por problemas de medio ambiente.
- Balance anual del Plan de Prevención y Memoria.
- Seguimiento de las enfermedades profesionales que pudieren producirse en el sector.
- Cuando el Intercentros lo requiera por causa justificada.

6. En lo no previsto en el presente artículo, el Comité funcionará conforme a lo que establezca el Reglamento del que el propio Comité se deberá dotar.

7. Las partes firmantes se comprometen, antes de plantear cualquier denuncia o reclamación en este ámbito, a plantear la controversia previamente ante este Comité, a fin de que aquélla pueda resolverse en el seno de la misma.

TÍTULO SEXTO

Derechos sindicales

Artículo 57. *Comité de empresa.*

1. En los centros de trabajo en los que exista Comité de Empresa, salvo cuando las propias características del centro no lo permitan, la Compañía pondrá a disposición de aquellos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Dicho local, estará equipado con una mesa, sillas en número suficiente, teléfono, armarios para archivo de documentación, material de escritorio y ordenador con conexión Internet a los efectos de recibir información de carácter sindical.

2. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado:

- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución comercial del Centro de Trabajo al que pertenece el Comité, sobre la evolución de los negocios y la situación comercial de la entidad, sobre el programa de inversiones y la evolución probable del empleo en la empresa y en las que de ella dependan.

- Tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la empresa así como cualquier otra cuestión que expresamente se prevea en el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- Trimestralmente, al menos, acerca de las previsiones de la Compañía sobre celebración de nuevos contratos.

3. En las reuniones que se celebren con los representantes legales de las personas trabajadoras en los locales de la empresa, podrán asistir los asesores sindicales de los sindicatos con representación en la compañía. Dicha asistencia será comunicada a la empresa con tiempo suficiente para su conocimiento.

4. Con base en el contenido de las informaciones que la Empresa debe procurar al Comité, éste podrá formular proposiciones a la Dirección de la Compañía. Esta considerará las mismas y, en caso de estimarlo conveniente, podrá someterlas a debate con los miembros del Comité y sus expertos.

En cualquier caso, y sin perjuicio de la consideración y, en su caso, deliberaciones que pudieran realizarse sobre las mismas, las proposiciones realizadas por el Comité de Empresa no tendrán carácter vinculante para la Compañía.

5. Los Comités de Empresa podrán convocar Asamblea General cuando lo consideren necesario fuera de las horas de trabajo. Excepcionalmente podrán convocar Asambleas en horas de jornada laboral, previo acuerdo con la Dirección. La convocatoria deberá ser comunicada a la Compañía con 48 horas de antelación, a efectos de poder adoptar las medidas oportunas.

Si las condiciones del centro de trabajo lo permiten, la Empresa cederá los locales de que disponga para la celebración de las mismas.

6. En caso de infracciones muy graves, el Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado de las sanciones que se impongan, especialmente en el supuesto de despido.

Artículo 58. *Crédito horario.*

Cada uno de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo dispondrá, para el ejercicio de sus funciones de representación, del crédito horario garantizado por la normativa laboral en vigor.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa al menos 24 horas antes de su disfrute, salvo casos de fuerza mayor o extraordinarios.

Artículo 59. *Acumulación de horas.*

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 ello surta efecto, los delegados o miembros de comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del comité o delegado sindical. La cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la 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, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 60. *Retribución del crédito horario.*

Los/as Delegados/as Sindicales, Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 61. *Gastos del comité de empresa o delegados/as de personal.*

Los gastos en los que incurran los/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones serán sufragados por la Compañía en los términos y condiciones que se expresan a continuación:

a) Ha de tratarse de gastos incurridos en el ejercicio de sus funciones de representación.

b) Respecto a los gastos de desplazamientos, estancia y manutención, se deberá acreditar la realización de los mismos, aportando los justificantes originales. A los efectos anteriores, se deberá acreditar el día, lugar y motivo de los desplazamientos.

c) Serán soportados por los propios Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa y reembolsados a los mismos por la Compañía.

d) Los importes a reembolsar por parte de la Empresa en concepto de gastos de manutención, en cualquier caso, se encontrarán limitados a los fijados en cada momento por la normativa fiscal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En cualquier caso, y sin perjuicio de todo lo anterior, la Compañía reembolsará por dichos gastos un máximo de 800 euros por año y centro de trabajo. Dicha cantidad no tendrá carácter revisable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 62. *Descuento en nómina.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 63. *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 parte del Comité de Empresa y, en su caso, por las secciones sindicales. Se situará de forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para las personas trabajadoras.

Artículo 64. *Comité intercentros.*

Con fundamento en lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros cuyas competencias serán las siguientes:

- Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa y como cauce de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.
- Las previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.
- La negociación del Convenio Colectivo único para todas las personas trabajadoras pertenecientes a los centros de trabajo de «Euro Depot, SA», así como la negociación de planes de igualdad.
- Recibir, con carácter trimestral, información de la Dirección de la empresa sobre la evolución del negocio y sobre la evolución de la plantilla.

El Comité Intercentros estará constituido por un número de representantes que serán elegidos por y entre los miembros del Comité de empresa y/o Delegados/as de personal y en la proporción que a cada Sindicato o candidatura que se haya presentado le corresponda según el número de delegados/as obtenidos globalmente en los centros de trabajo en las últimas elecciones sindicales celebradas.

El número de representantes que formarán el Comité Intercentros, en la forma y modo recogidas en el párrafo anterior, será la siguiente:

- Siete miembros cuando la Empresa acredite 600 o más personas trabajadoras.
- Nueve miembros cuando la Empresa acredite 1.500 o más personas trabajadoras.
- Once miembros cuando la Empresa acredite 2.500 o más personas trabajadoras.
- Trece miembros cuando la empresa acredite más de 3.000 personas trabajadoras.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras ostenten su condición de representantes de las personas trabajadoras; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se reunirá con la Dirección de la empresa una vez cada semestre, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de otras reuniones de carácter extraordinario cuando se consideren necesarias.

De las reuniones conjuntas con la Dirección de la empresa, se levantará acta de la que se dará traslado a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará acta de la reunión o de lo acordado sobre un punto concreto de la misma a fin de proceder a su aprobación definitiva durante la reunión.

Los miembros del Comité Intercentros que asistan a cualquiera de las anteriores reuniones mencionadas recibirán la cantidad establecida por la empresa en concepto de gastos por desplazamiento y dietas. La empresa se reserva la facultad de elegir y facilitar los billetes de los medios de transporte, del hospedaje y del lugar de reunión, una vez sea elegida la ciudad donde se celebrará la reunión por el Comité Intercentros.

Artículo 65. *Secciones sindicales.*

1. Se reconocen, de acuerdo con la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), las Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa, con las competencias y derechos establecidos en la citada norma.

2. Delegados/as sindicales:

2.1 Respecto a la posibilidad de dichas secciones sindicales de hacerse representar mediante Delegados/as Sindicales, se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.2 No obstante lo anterior,

(i) y sin perjuicio de lo que pudiera resultar de la aplicación de las disposiciones de la LOLS, aquellas secciones sindicales de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa, podrán nombrar, en el momento en que cumplan dicho requisito, y con independencia del número de personas trabajadoras de la Compañía, un Delegado/a Sindical;

(ii) y sin perjuicio de lo que pudiera resultar de la aplicación de las disposiciones de la LOLS, en el momento en que la Compañía supere las 1000 personas trabajadoras, las secciones sindicales de los sindicatos cuya participación en el Comité Intercentros alcance o supere el 30 %, tendrán derecho a nombrar un Delegado/a Sindical con un crédito horario igual al total de la jornada de trabajo que pudiera corresponderle (totalmente liberado).

2.3 Los/as Delegados/as Sindicales dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa de sus respectivos centros y gozarán de sus mismas garantías. En caso de ostentar al mismo tiempo la condición de representante electo de las personas trabajadoras, el crédito horario por ambas calidades no será acumulable.

2.4 Podrán recibir la información que le remita su sindicato.

2.5 Los/as delegados/as de secciones sindicales utilizarán para el ejercicio de sus funciones y tareas que como tales les corresponda los mismos locales habilitados para los Comités de Empresa en cada centro, previo acuerdo entre las distintas Secciones y Comités sobre el sistema de uso.

3. En cada uno de los centros de trabajo de la empresa, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por cada sección sindical constituida. Dicho tablón se ubicará en un lugar de fácil localización para personas trabajadoras y fuera de la vista del público.

4. Las secciones sindicales podrán realizar Asambleas en los centros de trabajo y fuera de las horas de trabajo cuando lo consideren oportuno previa notificación a la dirección del centro. A estas Asambleas podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales convocantes.

TÍTULO SÉPTIMO

Desarrollo de los procesos electorales

Artículo 66. *Ámbito temporal.*

El presente capítulo tendrá la misma vigencia del convenio y se mantendrá hasta tanto sea sustituido por otro acuerdo de igual naturaleza.

Las elecciones a órganos de representación de las personas trabajadoras se regirán por lo previsto en el título II, capítulo primero, del Estatuto de los trabajadores y en las normas que lo desarrollan.

Las presentes normas son complementarias de aquellas y se establecen a fin de facilitar el desarrollo de los procesos electorales y canalizar la colaboración de las empresas en los mismos.

Artículo 67. *Mesas electorales.*

En orden a facilitar la constitución de las distintas Mesas Electorales y para iniciar el proceso electoral en los centros con dos colegios, se constituirá una Mesa iniciadora del

proceso, conforme al modelo 3 aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, o por la norma que lo sustituya.

Esta Mesa iniciadora del proceso, procederá, en el día de inicio del proceso electoral, a la constitución de la Mesa o Mesas Electorales de cada uno de los dos colegios, a través del modelo 4 del Real Decreto 1844/1994, pasando sus miembros a integrarse en las Mesas correspondientes, con disolución de la Mesa iniciadora.

En aquellos centros de trabajo donde se constituyan 3 o más Mesas Electorales, al amparo del número 14 del artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, se constituirá una Mesa Electoral Central.

Salvo acuerdo específico mayoritario de los miembros de las Mesas Electorales, para cubrir los puestos de la Mesa Electoral Central, se seguirán los criterios del número 7 del artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, referidos a la totalidad del censo electoral, por lo que la Mesa Central quedaría compuesta por la persona trabajadora de más antigüedad de uno de los dos colegios, y los electores de mayor y menor edad de los mismos, excluyéndose al elector/a de menor edad del colegio menos numeroso. El nombramiento de Presidente/a recaería en la persona trabajadora de mayor antigüedad en el censo, actuando de Secretario/a el de menor edad.

Artículo 68. *Censos electorales informatizados.*

Los datos de los listados informáticos se referirán al momento de cada proceso electoral, y quedará a disposición de la Mesa electoral un ejemplar con todos los datos necesarios para la identificación de las personas trabajadoras incluidos. Este censo será debidamente devuelto a la empresa por la Mesa electoral una vez finalizado el proceso.

La Mesa electoral hará pública, a través del tablón de anuncios de cada centro de trabajo, la lista de personas trabajadoras electores y elegibles.

En la lista que deba publicarse no figurarán ni el domicilio de la persona trabajadora ni el número de Documento Nacional de Identidad, pero sí deberán figurar el resto de los datos exigidos por la Ley, el Grupo Profesional y la función a los efectos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 69. *Grupos profesionales y colegios electorales.*

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector/a ni elegible, por tanto, no participarán como personas trabajadoras en el proceso electoral.

En orden a la adscripción de las personas trabajadoras a los distintos colegios electorales, se tendrá en cuenta la vigente Clasificación en Grupos Profesionales del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes y los criterios de adscripción funcional, dentro de los actuales grupos profesionales siguiendo a este respecto lo recogido en la disposición transitoria Tercera de este convenio colectivo en la cual se desarrolla la tabla de adaptación de Grupos Profesionales de Euro Depot España, SAU, a los Grupos Profesionales del citado Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

En consecuencia, en el censo que se entregue por la empresa, deberá figurar necesariamente, y además del resto de datos exigidos por la ley, no solo el profesional de las personas trabajadoras que figuren en el mismo, sino también, y de modo inexcusable en los Grupos de Personal base, Profesionales y Coordinadores, la función que desarrollan los mismos, debiendo atenderse, en el caso de existencia de una pluralidad de funciones, a la que se efectúa con carácter prevalente por parte de la persona trabajadora.

A los efectos de facilitar esta distribución por funciones-especialidades atendiendo a los vigentes Grupos Profesionales y a los colectivos que los integran, los criterios

generales del Convenio de Grandes Almacenes en materia de clasificación profesional son los siguientes:

Grupo de Mandos: Función general de mando (personal directivo) por lo que se adscriben íntegramente al Colegio de Técnicos y Administrativos.

Grupo de Técnicos: Función general que requiere titulación específica (Personal titulado). Se adscriben íntegramente en el Colegio de Técnicos y Administrativos.

Grupo de Profesionales de Coordinación:

Función de venta y función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Grupo de Profesionales:

Función de venta y función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Grupo de Personal de Base:

Función de venta, o función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Dentro de los Grupos profesionales, en el caso de personas trabajadoras polivalentes, la adscripción se efectuará teniendo en cuenta la tarea a la que la persona trabajadora dedica la parte mayor de su jornada de trabajo.

Artículo 70. *Medios materiales y administrativos.*

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación en vigor, la empresa facilitará a la Mesa Electoral la totalidad de los medios administrativos y materiales que precise (papeletas homologadas, sillas, mesas, cabinas, etc.), a fin de lograr el mejor desarrollo de las votaciones.

La empresa facilitará las elecciones colaborando en la documentación de los sucesivos actos electorales y en su publicación en los tablones de anuncios.

La empresa, dentro del período electoral, y sin interrupción del normal desarrollo de la actividad laboral, facilitará a las organizaciones sindicales el acceso a un lugar adecuado en los centros de trabajo, para que, de una manera ordenada, puedan hacer llegar a las personas trabajadoras sus propuestas electorales por medio de los/las representantes que aquellas designen.

Artículo 71. *Propaganda.*

Al efecto de facilitar la emisión de propaganda electoral, la empresa, en los centros de más de 50 personas trabajadoras, proveerán la colocación de tablones suficientes para divulgar avisos, notas informativas y cualquier otra comunicación que ayude a la concreción y difusión de la campaña electoral por todas y cada una de las candidaturas.

Estos tabloneros estarán situados en espacios no visibles para el público y de fácil acceso para el personal de la plantilla con el fin de no entorpecer la normal actividad laboral.

En los centros de menos de 50 personas trabajadores se facilitará, por parte de la empresa, la instalación de tabloneros de anuncios similares a los anteriores.

Dadas las peculiaridades de la distribución comercial en el trato con el cliente, la propaganda no podrá alterar la prestación normal de trabajo.

Los sindicatos firmantes del convenio se comprometen a no pegar carteles de propaganda en las fachadas de los centros.

Artículo 72. *Voto Secreto. Cabinas y orden en las votaciones.*

1. A fin de garantizar el Derecho al Voto secreto, la empresa facilitará a los/las Presidentes/as de las Mesas Electorales, los medios necesarios para la instalación de cabinas electorales en número suficiente y con características que garanticen la elección de la papeleta y su introducción en el sobre en condiciones de absoluto secreto para el/la elector/a.

Las características de las cabinas deberán impedir la identificación visual de la opción elegida por el votante en función de su ubicación en la misma.

La mesa electoral garantizará que también en el interior de cada cabina haya siempre papeletas de todas y cada una de las candidaturas.

La ubicación de las cabinas electorales y la colocación de las mesas auxiliares con papeletas será en la entrada de los recintos electorales a la mayor distancia posible de la mesa de votación más próxima.

En caso de discrepancia sobre ubicación de cabinas y papeletas, se seguirán las reglas previstas en la Ley Electoral general.

2. No se permitirán aglomeraciones o grupos de personas en el recinto electoral debiendo garantizar la mesa una votación ordenada, por lo que este lugar deberá estar despejado de público y de personas ajenas a las mesas electorales.

Artículo 73. *Papeletas.*

En todo caso, deberá respetarse el que las papeletas y sobres de todas las candidaturas sean de idénticas características en tamaño, color, impresión y calidad de papel, como mínimo por colegio, de modo y manera que no sea posible su reconocimiento salvo por la lectura de su contenido.

Se recomienda la utilización de las siguientes medidas: 210 × 148 mm, DIN A 5 y calidad del papel 100 gramos/m².

La empresa se encargará de suministrar papeletas y sobres de votación para todas las candidaturas. A tal efecto, la empresa pondrá a disposición de cada una de las candidaturas, en el término de los tres días hábiles siguientes a la proclamación definitiva de las mismas, un número de papeletas y sobres igual al de votantes por candidatura.

La empresa dispondrá, para su entrega a la Mesa el día de la votación, de tantas papeletas y sobres como número de votantes por colegio multiplicado por 1,5.

En el caso de que las candidaturas deseen que figure en la parte superior izquierda el anagrama correspondiente, lo facilitarán a la empresa a nivel de centro de trabajo lo más tarde con cuarenta y ocho horas hábiles de antelación al momento en que la empresa venga obligada a entregar las papeletas a las candidaturas.

En la parte inferior de la papeleta figurará la leyenda «la inclusión de anotaciones o tachaduras provocará la nulidad del voto».

Artículo 74. *Voto por correo.*

1. Las personas trabajadoras afectadas en su día libre por el acto de la votación, o que su jornada de trabajo esté fuera del horario de votación, podrán utilizar el sistema de voto por correo o canjear las horas utilizadas para acudir a votar, hasta un máximo de

dos horas, disfrutándolas en la fecha que de mutuo acuerdo convengan con la empresa, al objeto de no producir distorsión en la organización del trabajo de cada centro.

2. Cuando una persona trabajadora prevea que no se va a encontrar en la fecha de votación en el lugar que le corresponde ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

La persona trabajadora que pretenda emitir su voto por correo deberá comunicarlo personalmente, o por persona debidamente autorizada acreditando esta su identidad y representación bastante, a la mesa electoral, a través de las oficinas de correos.

La remisión del voto a la mesa electoral se realizará por la propia persona trabajadora que introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido por la propia mesa, cerrando este que, junto a fotocopia del documento nacional de identidad se introducirá en otro de mayores dimensiones que procederá a remitir personalmente a la mesa electoral por correo certificado.

3. La comunicación a que se refiere el número 2 del artículo 10 del Real Decreto 1844/1994, podrá hacerse por el/la elector/a ante la Mesa Electoral, si el/la elector/a tiene posibilidad de estar presente en el centro de trabajo durante el período electoral hábil.

Artículo 75. *Defectos de candidaturas y subsanación.*

En cada candidatura presentada a miembros de comité de empresa deberán figurar como mínimo tantos candidatos como puestos a cubrir.

La Mesa no admitirá incidencias a las candidaturas hasta que no hayan sido presentadas. En el caso de que la mesa electoral observe defectos en las candidaturas o errores en los candidatos, no rechazará las mismas, sino que, con suspensión razonada de su admisión, lo pondrá en conocimiento del representante del sindicato presentador de la candidatura para su subsanación, pudiendo habilitar exclusivamente a tal efecto, sin que suponga nuevo período de presentación de candidaturas, un plazo excepcional que en ningún caso podrá sobrepasar el momento previsto en el calendario electoral para la proclamación definitiva de candidaturas. En el caso de candidaturas avaladas por firmas de electores el trámite de subsanación se entenderá con todos los componentes de la candidatura.

Con el fin de facilitar el proceso electoral y la subsanación de cualquier contingencia la mesa deberá poner a disposición de los representantes de las candidaturas, el mismo día que se reciban, o al siguiente como máximo siempre que el plazo lo permita, copia de cualquier escrito presentado ante la mesa relacionado con su candidatura, especialmente la renuncia de candidatos.

Artículo 76. *Interventores/as.*

Cada candidatura podrá designar un/una interventor/a por mesa sin que sea precisa su pertenencia al censo electoral, si bien, deberán guardar en todo momento la compostura y el orden inherente a un acto de tal trascendencia, siguiendo siempre, e independientemente del cumplimiento de sus funciones, las instrucciones que emita el/la Presidente/a de la Mesa Electoral.

En el acto de la votación, sólo podrá haber un/a representante de la empresa como máximo por cada colegio electoral.

Artículo 77. *Mesa itinerante.*

En las provincias que existan varios centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras y haya de elegirse un comité conjunto, se establecerá, una mesa itinerante que hará público el horario de votación aproximado en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 78. *Período hábil electoral.*

Salvo normativa en contrario, es considerado período hábil para la presentación de los escritos ante la Mesa Electoral, el correspondiente al horario de funcionamiento normal del centro de trabajo. Los escritos a la Mesa Electoral el día de término podrán presentarse ante la correspondiente oficina pública fuera de los horarios que la Mesa Electoral permanezca abierta. En este caso el presentante del escrito deberá comparecer al día siguiente ante la Mesa Electoral, antes de las 12 horas del mediodía, entregando copia del escrito presentado el día anterior en la Oficina Pública.

Artículo 79. *Interpretación de voto.*

Con objeto de dar una interpretación uniforme a la calificación del voto, se establecen los siguientes criterios que serán distribuidos a la totalidad de las Mesas, para su aplicación el día de la votación:

Sobre vacío.	Blanco.	Deberá figurar el sobre como papeleta a efectos de cuadrar el número de votos.
Sobre con papel blanco dentro.	Blanco.	
Sobre diferente al establecido.	Voto nulo.	El/la Presidente/a de la Mesa deberá indicar al votante, previamente a la emisión de voto, que efectúe el voto en sobre correcto. Si el voto fuera emitido será nulo.
Papeleta con tachaduras de candidatos.	Voto nulo.	
Papeleta tachada el anagrama.	Voto nulo.	
Papeleta con anotaciones.	Voto nulo.	
Más de una papeleta en el sobre:		
A) Si son de distintas candidaturas:	Voto nulo.	(Se unirán las papeletas para contarlas una sola vez a efectos de número de votantes).
B) Si son de la misma candidatura:	Voto válido.	(Se unirán las papeletas para contarlas una sola vez a efectos de número de votantes y votos).
Papeletas que no correspondan al colegio electoral de la urna.	Voto nulo.	Los votos nulos tampoco se contabilizarán a efectos de atribución de representantes a cada lista.

TÍTULO OCTAVO**Disposiciones varias****Artículo 80. *Contratación de personas trabajadoras discapacitadas.***

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de personas trabajadoras con discapacidad, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 81. *Protocolo de actuación en supuestos de acoso.*

1. Acoso sexual: Constituye acoso sexual 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.

Constituye acoso por razón de sexo 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.

2. Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

3. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

- No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

- No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

- No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

- No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

- Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras o, en su caso del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 82. Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declaradas oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, 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.

Artículo 83. Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de Euro Depot España, SA, es por ello por lo que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente.

Como base del Sistema de Gestión Medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos/objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Introducir todas aquellas medidas económicamente y/o tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos

medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.

- Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

Artículo 84. *Inmigración y minorías étnicas.*

Euro Depot España, SAU, declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra las personas trabajadoras inmigrantes y/o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de personas trabajadoras en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales.

Del mismo modo, y en la medida de sus posibilidades, la gestión de la diversidad será parte integrante de la política de gestión de los recursos humanos de la Empresa con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus capacidades y cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socioculturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización de la empresa se asumirá el papel de facilitador-social y mediador intercultural tratando de ayudar a estas personas trabajadoras para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

Artículo 85. *Descuentos en compras.*

Las personas trabajadoras de Euro Depot España, SAU, tendrán un descuento de un 10% en relación con los productos de gama que adquieran en los centros de trabajo y de un 20% para marcas propias (OEB) tales como Erbauer, Evalux, Titan o Cooke & Lewis, entre otras. Estos descuentos no aplicarán en promociones especiales de los mismos o en liquidaciones de producto en general.

Artículo 86. *Gestión de la diversidad de origen.*

1. Las partes recomiendan que es conveniente, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes, que se promuevan en el seno de la empresa planes de gestión de la diversidad de origen, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Los planes de gestión de la diversidad de origen son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, y forman parte de compromisos de responsabilidad social empresarial, tanto en las relaciones laborales como en el territorio.

Artículo 87. *Plan de Igualdad.*

Todas aquellas mejoras o medidas incluidas en el Plan de Igualdad de Euro Depot España, SAU, en el ámbito de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y aspectos análogos o relacionados, se entenderán expresamente incluidos a todos los efectos en el texto del presente convenio con la misma fuerza de obligar a las partes.

Artículo 88. *Planes de movilidad sostenible al trabajo.*

En cumplimiento del deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo previsto en el artículo 85.1 ET, la empresa impulsará y, cuando sea exigible por el tamaño del centro, elaborará y mantendrá actualizado un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo, conforme a la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, orientado a mejorar y racionalizar los desplazamientos vinculados al trabajo (impulso del transporte colectivo, movilidad de bajas emisiones, activa y compartida), incluyendo medidas de seguridad vial y prevención de siniestros *in itinere*, y acciones de información y formación cuando proceda. Dicho Plan se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras.

El Plan abarcará también a visitantes, proveedores y otras personas que accedan al centro, y tendrá en cuenta los planes locales y, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aplicables. Se realizará seguimiento mediante evaluación de implantación e informes cada dos años (el primero a los dos años de su aprobación), comunicándose el Plan, sus revisiones e informes a la autoridad autonómica competente para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad, con respeto a la normativa de protección de datos.

Artículo 89. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

En cumplimiento del deber previsto en el artículo 85.1 ET, se implantará y mantendrá un Protocolo de Actuación frente a Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos para todos los centros, con el fin de anticipar, organizar y coordinar medidas preventivas ante riesgos graves e inminentes y asegurar la continuidad de la actividad solo si es compatible con la seguridad y salud. Se negociará entre la dirección y el comité intercentros (con participación, en su caso, de delegados de prevención) y se revisará ante cambios relevantes y, en todo caso, tras episodios significativos, dejando constancia documental y garantizando su difusión.

El Protocolo partirá de la evaluación de riesgos (incluidas temperaturas extremas) y fijará criterios objetivos de activación, niveles de alerta y responsables de decisión, considerando avisos de AEMET u órgano autonómico. Preverá medidas obligatorias de adaptación (p. ej., modificación/reducción de jornada, reordenación de turnos, limitación de accesos, suspensión de tareas no esenciales o prohibición temporal de ciertas tareas), medidas organizativas y de comunicación, y, cuando no pueda acudir al centro y sea posible, la prestación a distancia con los medios adecuados. Reconocerá el derecho a interrumpir la actividad, abandonar el lugar y no acudir en caso de riesgo grave e inminente, y establecerá un sistema de registro y justificación de incidencias para evitar perjuicios, incluyendo la obtención de justificantes cuando proceda.

Sin perjuicio de lo anterior y como criterio general, en situaciones de alerta roja decretadas por el organismo correspondiente (autonómico y/o estatal) que conlleven recomendaciones u obligaciones de no desplazamiento a la población en general y con independencia de que la Empresa adopte o no medidas de cierre o no apertura, la persona trabajadora podrá optar por no desplazarse a su centro de trabajo, atendiendo a tales recomendaciones oficiales y a la prioridad de salvaguardar la seguridad y salud. En estos casos, la ausencia se considerará justificada por la propia existencia de la alerta roja en los términos indicados, sin necesidad de aportar documentación adicional por parte del trabajador.

Artículo 90. *Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa y protocolo de actuación.*

En el anexo I de este convenio se desarrollan las medidas indicadas para la igualdad y no discriminación del colectivo de referencia en la empresa y el protocolo de actuación al respecto.

Disposición adicional única. *Procedimiento de solución de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, incluyendo expresamente los que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 E.T., acuerdan la adhesión al vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), remitiéndose expresamente al contenido del mismo para la tramitación y, en su caso, resolución de los mismos.

Disposición transitoria primera. *Plantilla.*

La Empresa consciente de la necesidad tanto de mantener como de incrementar progresivamente el volumen de empleo fijo, lo que conllevará un mejor servicio a los clientes, se comprometen a que como máximo antes de la finalización de la vigencia de la presente norma colectiva, alcance un porcentaje de personas trabajadoras indefinidas en su plantilla no inferior a un 80 por 100. Para alcanzar ese porcentaje no se considerarán a las personas trabajadoras que presten servicio en las oficinas de la sede central de la empresa ni aquellos que presten servicios para proyectos temporales directamente determinados por la matriz.

A los efectos del pertinente seguimiento de lo acordado en la presente disposición, se faculta expresamente a la Comisión Paritaria y a los representantes legales de las personas trabajadoras para que recaben de la empresa la información necesaria para asegurar el efectivo cumplimiento del citado compromiso.

Disposición transitoria segunda. *Comisión de seguimiento en materia de jornada laboral, horarios y descansos.*

La comisión de seguimiento permanente en materia de jornada laboral, horarios y descansos, estará formada por tres miembros nombrados por los representantes de las personas trabajadoras elegidos entre los sindicatos firmantes del convenio y por otros tres miembros en representación de la empresa, que estudiará el adecuado cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma colectiva en relación a la jornada laboral, horarios y descansos a realizar por las personas trabajadoras, así como cualquier otra cuestión que las partes estimen pertinentes vinculadas, directa o indirectamente, a las cuestiones indicadas, entre las que se encuentran el posible establecimiento de turnos de referencia de mañana y tarde en las tiendas; el estudio del cierre por la tarde de las tiendas los días 24 y 31 de diciembre; la entrega de la planificación de horarios o el establecimiento de un horario de verano en la sede central (oficinas), entre otras cuestiones.

Tras la firma del presente convenio, las partes acordarán una primera reunión de esta comisión no más tarde del próximo 31 de julio y una vez celebrada la misma se irán estableciendo nuevas fechas de reunión según la cadencia que acuerden los integrantes de dicha comisión. Expresamente se acuerda que dicha comisión se reúna, como mínimo, una vez al trimestre.

Disposición transitoria tercera. *Comisión de trabajo para el desarrollo profesional y la mejora de la empleabilidad en Euro Depot España, SAU.*

1. Constitución y naturaleza.

Las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión de trabajo de carácter paritario, como órgano de seguimiento y apoyo para el impulso de iniciativas orientadas a mejorar y optimizar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de Euro Depot España, SAU, desde ámbitos tales como la gestión y retención del talento, la adecuación y evolución de funciones, la empleabilidad y la mejora económica, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos previstos en el propio convenio

y sin que este acuerdo implique, por sí mismo, la asunción de obligaciones automáticas de modificación de condiciones de trabajo o de implantación de medidas concretas.

2. Finalidad y principios de actuación.

La comisión orientará su actividad a la identificación de áreas de mejora y a la formulación de propuestas no vinculantes que favorezcan itinerarios de desarrollo profesional, acciones de capacitación y recualificación, mecanismos de reconocimiento de competencias y, en general, medidas que contribuyan a la estabilidad, progresión y empleabilidad de la plantilla, actuando con sujeción al principio de buena fe negocial, a la transparencia en el intercambio de información que resulte pertinente y a la coherencia con el marco de negociación colectiva, de forma que cualquier recomendación que pudiera afectar a materias propias de negociación o a condiciones de trabajo se canalice, en su caso, a través de los cauces legales y sujetos legitimados que correspondan.

3. Ámbitos preferentes de trabajo.

Sin carácter limitativo, la comisión podrá abordar, como ámbitos preferentes, la revisión y mejora de herramientas de gestión del talento, la detección de necesidades formativas vinculadas a la evolución de la actividad y de los puestos, el análisis de la polivalencia funcional y de los perfiles profesionales desde una perspectiva de desarrollo, la propuesta de criterios generales de promoción y progresión profesional compatibles con la ausencia de discriminación, absentismo y competitividad y la exploración de medidas de mejora económica vinculadas al desempeño, a la cualificación o a la adquisición de competencias, todo ello con una aproximación gradual y orientada a resultados de seguimiento, evitando compromisos cerrados y manteniendo la necesaria flexibilidad para adecuar los trabajos a la realidad organizativa y productiva de la empresa.

4. Funcionamiento y dinámica de seguimiento.

La comisión fijará de común acuerdo sus normas básicas de funcionamiento interno, pudiendo establecer un orden del día de los asuntos a tratar en cada reunión, designar personas responsables de la elaboración de borradores o documentos de trabajo y recabar, cuando lo considere útil, apoyo técnico o asesoramiento externo, garantizando en todo caso la confidencialidad de la información que sea expresamente tratada como reservada y el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras cuando se manejen datos o documentación que así lo requieran por su naturaleza.

5. Documentos de trabajo, conclusiones y canalización de propuestas.

Las conclusiones que, en su caso, se alcancen en el seno de la comisión se reflejarán en documentos de seguimiento o actas de conclusiones, con el objetivo de ordenar los trabajos y facilitar su trazabilidad, pudiendo incorporar recomendaciones, alternativas o líneas de mejora para su eventual consideración por los órganos de dirección y, en su caso, por la representación legal de las personas trabajadoras (comité intercentros), precisándose que dichas conclusiones no tendrán, por sí mismas, eficacia modificativa de condiciones de trabajo ni naturaleza de convenio colectivo, sin perjuicio de que puedan servir como base o antecedente para eventuales acuerdos posteriores adoptados por los sujetos legitimados y mediante los procedimientos que resulten procedentes conforme al marco de negociación colectiva.

6. Coordinación con la negociación colectiva y con otros órganos convencionales.

Cuando los trabajos de la comisión incidan en materias que requieran negociación colectiva o pudieran proyectarse sobre condiciones de trabajo, la comisión actuará como espacio preparatorio y de seguimiento, elevando, si procede, propuestas para su

valoración en los ámbitos negociadores correspondientes, preservando la autonomía colectiva y el alcance propio del convenio, de modo que la eventual implementación de medidas que afecten a jornada, horario, turnos, sistema de remuneración o funciones se produzca, en su caso, por los cauces legalmente previstos y con el debido respeto a las reglas sobre modificaciones y acuerdos colectivos aplicables en cada supuesto.

Disposición transitoria cuarta. *Reordenación prendas de trabajo.*

La Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros se reunirán para abordar e implementar la reordenación de las prendas de trabajo de la empresa desarrolladas en el actual artículo 40 de este convenio colectivo, siendo interés de la empresa modificar el actual uniforme pasando a dar a las personas trabajadoras un chaleco y polos (de manga larga y manga corta en función de las necesidades.)

Las particularidades, potenciales compensaciones y cuestiones análogas se determinarán y acordarán en el seno del citado comité intercentros trasladando a la comisión negociadora del convenio cualquier cuestión susceptible de tenerse en cuenta a los efectos legales oportunos.

ANEXO I

Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Euro Depot España, SAU, y protocolo de actuación

1. Marco Legal.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

Artículo 15. *Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.*

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. Declaración de principios.

El objetivo del presente anexo es el de dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. 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 desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

3. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo se configura como una herramienta de trabajo interna de la Compañía y será de aplicación en todos los centros de trabajo y a la totalidad de las

personas trabajadoras, independientemente de su nivel, puesto de trabajo y tipo de contrato, que presten sus servicios en Euro Depot España, SAU.

4. Definiciones y ejemplos.

Por ser un apartado extenso de la ley la que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIfobia haciendo constar el resto de definiciones relacionados, en la «Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI».

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

- Referirse a una mujer transexual/hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.

- Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

– Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

– Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

– Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

– Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

– Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

– Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

– Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Y este comportamiento será considerado como una conducta discriminatoria:

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

– A. Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

– B. Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

– C. Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a.)

5. Medidas:

A. Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI.

1. Acceso al Empleo:

a) Euro Depot España, SAU, asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual;

expresión o identidad de género; diversidad familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

b) Euro Depot España, SAU, contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

c) Euro Depot España, SAU, garantizará que sus manuales y/o documentos de selección cuentan con criterios objetivos de selección en los que, además de otros factores, se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad.

d) Euro Depot España, SAU, garantizará que las empresas de selección y contratación conocen y cumplen la política de la Empresa relativa a inclusión y diversidad.

e) Euro Depot España, SAU, se compromete a difundir una política de selección que facilite la inclusión del colectivo LGTBI dentro de la empresa.

2. Clasificación y Promoción Profesional:

a) El sistema de clasificación profesional regulado en el convenio colectivo de Eurodepot España, SAU, garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

b) Euro Depot España, SAU, contarán con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI.

c) En todo caso se garantizará que las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de conducta discriminatoria para con el colectivo LGTB.

3. Formación, sensibilización y lenguaje.

a) Euro Depot España, SAU, garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

b) Euro Depot España, SAU, incluirá un plan de formación dirigido a que su plantilla tenga el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGBTI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGBTI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

c) Euro Depot España, SAU, incluirá en su plan de formación, bloques para la sensibilización en la igualdad de trato, la no discriminación y la eliminación de la violencia hacia el colectivo LGTBI.

d) Euro Depot España, SAU, revisará la información interna y externa para garantizar sea tenida en cuenta la perspectiva de la diversidad, todo ello con el objetivo de evitar estereotipos.

4. Permisos y beneficios sociales.

a) Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

b) Euro Depot España, SAU, garantizará que los permisos, beneficios sociales y derechos que otorga el convenio, sean de aplicación a las familias diversas sin discriminación por motivos de orientación e identidad sexual o expresión de género.

5. Los centros de trabajo de Euro Depot España, SAU, como entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

1) Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

2) Euro Depot España, SAU, garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

3) Euro Depot España, SAU, se compromete al cumplimiento del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI de Euro Depot España, SAU, que figura en el presente anexo.

4) Euro Depot España, SAU, incluirán en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de prevención del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, acorde a la normativa de prevención y con especial atención a los cambios que se produjeran en materia de riesgos psicosociales.

En todo caso, serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género, de conformidad con lo establecido en el artículo 52.9 del Convenio Colectivo de Euro Depot España, SAU.

B. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

1) El periodo de vigencia de las medidas planificadas será la del Convenio Colectivo de Euro Depot España, SAU.

2) La Representación Legal de las Personas Trabajadoras y la Representación de la Empresa realizarán una evaluación anual de lo acordado y se revisarán, de ser necesario, las medidas y su aplicación, en caso de que se produjese cualquier cambio normativo que aconsejase la modificación de las mismas.

Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI

Medida	Descripción	Indicador	Responsable	Calendario
Acceso al Empleo.	Euro Depot España, SAU, asume los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.	Protocolo.	Talent Acquisition.	A partir de la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.	Protocolo.	Talent Acquisition.	A partir de la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, garantizará que sus manuales y/o documentos de selección cuentan con criterios objetivos de selección en los que, además de otros factores, se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad.	Actualización planes y protocolos de selección.	Talent Acquisition.	Durante la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, garantizará que las empresas de selección y contratación conocen y cumplen la política de la Empresa relativa a inclusión y diversidad.	Procedimiento de Selección.	Talent Acquisition.	A partir de la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, se compromete a difundir una política de selección que facilite la inclusión del colectivo LGTBI dentro de la empresa.	Difusión a través de los canales internos de la compañía de la política de selección.	Comunicación interna.	Antes del 31/12/25.
Clasificación y Promoción Profesional.	El sistema de clasificación profesional regulado en el convenio colectivo de Eurodepot España, SAU, garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad.	Convenio Colectivo.	Talent Acquisition.	Durante la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, contará con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI.	Procedimiento Selección.	Talent Acquisition.	Durante la vigencia del Plan.
	En todo caso se garantizará que las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de conducta discriminatoria para con el colectivo LGTBI.	Procedimiento Selección.	Talent Acquisition.	Durante la vigencia del Plan.

Medida	Descripción	Indicador	Responsable	Calendario
Formación, sensibilización y lenguaje.	Euro Depot España, SAU, garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.	Revisión comunicaciones realizadas en los canales de comunicación interna/ externa de la empresa.	Comunicación interna.	A partir de la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, incluirá un plan de formación dirigido a que su plantilla tenga el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.	1. Elaboración del contenido pedagógico. 2. Lanzamiento del programa formativo. 3. Número de personas formadas en la materia.	Talento y Aprendizaje.	Antes del 31/12/25.
	Euro Depot España, SAU, incluirá en su plan de formación, bloques para la sensibilización en la igualdad de trato, la no discriminación y la eliminación de la violencia hacia el colectivo LGTBI.			
	Euro Depot España, SAU, revisará la información interna y externa para garantizar sea tenida en cuenta la perspectiva de la diversidad, todo ello con el objetivo de evitar estereotipos.	Revisión documentación.	Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan.
Permisos y beneficios sociales.	Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.	N.º solicitudes/N.º aprobaciones.	Relaciones Laborales.	A partir de la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, garantizará que los permisos, beneficios sociales y derechos que otorga el convenio, sean de aplicación a las familias diversas sin discriminación por motivos de orientación e identidad sexual o expresión de género.	N.º solicitudes/N.º aprobaciones.	Relaciones Laborales.	A partir de la vigencia del Plan.
Promoción de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.	Campaña sensibilización/ Realización de un espacio seguro para conseguir un entorno diverso e inclusivo.	Talent Acquisition.	A partir de la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.	Elaboración y difusión de un protocolo de actuación frente a comportamientos LGTBIfóbicos.	Relaciones Laborales y Comunicación interna.	A partir de la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, se compromete al cumplimiento del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI de EURODEPOT ESPAÑA S.AU, que figura en el presente Acuerdo.	Campaña lanzamiento Plan.	Relaciones Laborales.	A partir de la vigencia del Plan.
	Euro Depot España, SAU, incluirán en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de prevención del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, acorde a la normativa de prevención y con especial atención a los cambios que se produjeran en materia de riesgos psicosociales.	N.º de personas formadas.	Talento y Aprendizaje y Health & Safety.	Antes del 31/12/25.

6. Protocolo frente al acoso hacia el colectivo LGTBI.

Presentación.

Con la entrada en vigor el 2 de marzo, de 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», avanzamos en la protección de los derechos de las personas LGTBI en el empleo.

Este protocolo reafirma nuestro compromiso en materia de igualdad de trato y no discriminación y avanzando en la defensa de los derechos de las personas LGTBI, incorporando propuestas específicas en esta materia.

El protocolo, nos permitirá establecer mecanismos para la prevención del acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, destacando la necesidad de formación y sensibilización a todas las personas que configuran la plantilla, así como facilitar la incorporación de mecanismos para la denuncia y procedimientos a seguir.

Índice.

1. Declaración de principios.
2. Ámbito de aplicación.
3. Vigencia.
4. Definiciones.
5. Aspectos destacables del procedimiento.
- 5.1 Principios directores.
6. Aplicación del procedimiento.
- 6.1 Compromiso y confidencialidad.
- 6.2 Inicio del procedimiento.
- 6.3 Desarrollo del procedimiento de actuación.
7. Gestión documental y registros.
8. Seguimiento del protocolo.
9. Comisión de investigación.

Anexo A. Glosario.

Anexo B. LGTBIfobia.

Anexo C. Modelo denuncia.

1. Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual.

Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de

naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, Euro Depot España, SAU, así como la representación legal de las personas trabajadoras suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

2. *Ámbito de aplicación*

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en Euro Depot España, SAU, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

2. También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por Euro Depot España, SAU, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de Euro Depot España, SAU, pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

3. *Vigencia*

La duración del presente protocolo será la de la vigencia del Convenio Colectivo de Eurodepot España, SAU, a contar desde la firma del mismo.

4. *Definiciones*

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. Aspectos Destacables del Procedimiento

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la empresa Euro Depot España, SAU, se compromete a:

- Divulgar y comunicar el protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las personas trabajadoras no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de las personas trabajadoras incorporadas y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Apoyar a las personas trabajadoras que se vean sometidos a estas situaciones de acoso, investigará los casos individualmente y será la comisión nombrada para ello la que llevará a cabo la investigación.
- Todas las quejas o denuncias que lleguen a la comisión de investigación serán tramitadas con la mayor transparencia y confidencialidad.
- No se tolerarán cualquier tipo de represalias contra aquellas personas que colaboren con la investigación o que promuevan la denuncia de estas situaciones.
- Euro Depot España, SAU, será igual de contundente contra aquellas personas que promuevan falsas denuncias a las cuales se les aplicará el mismo protocolo.
- Aún en el caso de que el acoso sea no intencionado no se permitirá de ningún modo y se aplicará el mismo protocolo.

5.1 Principios Directores.

Euro Depot España, SAU, garantiza el derecho a utilizar el presente procedimiento sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen un alegato, a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o a las personas acusadas; es decir, a todas las personas implicadas.

Para ello se creará una Comisión de investigación, que estará constituida por 4 personas trabajadoras de la empresa:

- Tres representantes designados por la Dirección de la Empresa.
- Tres representantes Legales de las Personas Trabajadoras: un delegado del Comité Intercentros por cada representación sindical (FETICO, CC.OO., UGT)

De cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen a garantizar que sus representantes tengan formación en la materia.

Las denuncias recibidas serán instruidas por las personas Representantes de la Empresa que forman parte de la Comisión de Investigación. Una vez realizada la instrucción, se pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores que forme parte de la Comisión de Investigación, para iniciar la investigación conjunta.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la Persona Representante Legal de los Trabajadores que forma parte de la Comisión de Investigación, siempre que así lo solicite la persona denunciante, participando en ese caso en la fase de instrucción.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. En el caso de que cualquier miembro de la Comisión de Investigación esté ausente por cualquier causa, su suplente será designado en cada caso por la Dirección de la Empresa o por el Comité Intercentros.

En caso de que algún miembro de la Comisión Investigadora tuviese respecto a cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante – persona denunciada) una relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o fuera responsable o subordinado directo, deberá ser sustituido por otra persona designada por la parte que corresponda. La incompatibilidad de quienes forman parte de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por él o ella misma, por cualquier otro miembro de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Entre las funciones de esta comisión están:

- Dar soporte a las personas que denuncien estar en situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y cerciorarse de que realmente puedan estar padeciendo este tipo de situaciones de acoso.

- Facilitar la información para valorar las opciones y ver el modo de resolver el conflicto.

- Facilitar la información sobre las vías de resolución.

- Informar sobre los derechos y las obligaciones en cada caso.

- Facilitar otras vías de soporte (médicas, psicológicas, etc.).

- Pedir una valoración de un experto externo, para poder obtener información que aporte datos con relación a los posibles orígenes del conflicto, así como de los efectos. Este experto externo deberá aportar un informe de aproximación que quedará en custodia de la comisión de investigación con carácter confidencial.

Las personas que comuniquen una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como las personas acusadas de su realización, tendrán derecho a solicitar de sus superiores jerárquicos correspondientes, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona

o personas denunciadas o la persona denunciante, sin temor a ser objeto de ningún tipo de desventaja o represalias.

La Comisión de investigación, valorará en cada caso la actuación a implantar atendiendo a cada situación concreta.

Euro Depot España, SAU, dispone que la violación de los derechos establecidos en el presente procedimiento será objeto de medidas disciplinarias y demás medidas que considere pertinentes la entidad al amparo de la normativa laboral.

Euro Depot España, SAU, acuerda formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación con el objeto no sólo de prevenir el acoso, sino también de influenciar sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la organización, de conformidad con el espíritu y la intención del presente acuerdo; tanto de las personas que ocupan cargos de responsabilidad como el resto del personal recibirán información respecto del funcionamiento práctico de este procedimiento.

Euro Depot España, SAU, destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y se compromete a realizar todas las actuaciones que sean necesarias para garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz del mismo.

La entidad reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este procedimiento. Toda información relativa a evaluar la existencia de una situación de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

La entidad se compromete a proporcionar a las partes implicadas la asistencia y el apoyo necesario para intentar, cuando sea posible, que una situación de acoso comunicada pueda solucionarse de manera rápida y satisfactoriamente para todas las partes; motivo por el cual, de solicitarlo la persona se le proporcionará asesoramiento psicológico, asesoramiento jurídico, etc.

6. Aplicación del procedimiento

6.1 Compromiso y confidencialidad.

Las personas empleadoras de la entidad Euro Depot España, SAU, que puedan encontrarse inmersos en un proceso en aplicación del presente procedimiento, se comprometen a guardar la máxima discreción y confidencialidad en referencia a la información a la que puedan acceder, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía. La Comisión de investigación tratará todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad, cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en las diversas normas de aplicación.

La persona demandante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos descritos, reconoce haber recibido información sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las mismas. Asimismo, reconoce y acepta que, de desistir de la demanda durante el proceso de toma de datos y análisis, Euro Depot España, SAU, pueda proseguir con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la entidad.

6.2 Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia cuando la persona trabajadora de Euro Depot España, SAU, se siente objeto de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Al encontrarse ante alguna de las situaciones descritas en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento de los Representantes de la Empresa que conforman la Comisión de Investigación, de forma verbal o por escrito, o bien a través de la herramienta SpeakUp. La herramienta SpeakUp es un servicio independiente abierto

las 24 horas del día, 7 días a la semana para hacer denuncias de forma confidencial, que de forma inmediata transmite la información a los Representantes de la Empresa en la Comisión de Investigación.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones. La persona que inicia el procedimiento aportará cuanta documentación sobre el tema obre en su poder y facilitará toda la información que considere pertinente o le soliciten.

6.3 Desarrollo del procedimiento de actuación.

1. La Comisión de investigación de Euro Depot España, SAU, al ser informado por la persona demandante, se pondrá en contacto con la misma de manera inmediata y por vía telefónica en un plazo no superior a cinco días, solicitándole cuanta información inicial le sea imprescindible, al objeto de disponer de una visión ajustada de los acontecimientos. En un principio se solicitará, como mínimo:

- El nombre y apellidos de la persona demandante y la manera de establecer comunicación (número de teléfono o e-mail).
- El nombre y apellidos de la persona demandada y relación laboral.
- Nombre y apellidos de los testigos (de existir), que la persona demandante solicita sean escuchados por la Comisión de investigación.
- Anamnesis (conjunto de datos del historial relevantes de la persona) sociolaboral.
- Descripción del puesto de trabajo, funciones, departamento, etc.
- Descripción cronológica del conflicto.
- Otros.

Si la persona demandante es distinta de la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de investigación contactará con la persona afectada para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona demandante. En caso de confirmación deberá dar su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo. La persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona de la comisión del mismo género.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

2. La Comisión de investigación atendiendo a los datos obtenidos del análisis preliminar y gravedad de los acontecimientos, o a la solicitud de la propia persona demandante; valorará de manera inmediata si procede actuación.

3. De proceder inicialmente la actuación, la Comisión de investigación, valorará la aplicación de manera inmediata de medidas preventivas cautelares, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas; en cuyo caso, estas medidas las podrá aplicar directamente la Dirección de la empresa.

4. La Comisión de investigación analizará inicialmente el caso y valorará la participación de expertos externos (psicólogo, etc.), quien entregará un informe de valoración de la situación a la Comisión de investigación.

5. La Comisión de investigación acordará una reunión con la persona demandante en el centro de trabajo, a no ser que ésta manifieste lo contrario; en cuyo caso, se realizará en el lugar que el/la demandante indique. La persona demandante podrá ser asistida en la reunión por un Representante Legal de las Personas Trabajadoras de su centro de trabajo y de su elección, si así lo solicita.

6. La Comisión de investigación acordará una reunión con la persona demandada en el centro de trabajo, a no ser que ésta manifieste lo contrario; en cuyo caso, se realizará en el lugar que la persona demandada indique. La persona demandada podrá

ser asistida en la reunión por un Representante Legal de las Personas Trabajadoras de su centro de trabajo y de su elección, si así lo solicita.

En este caso la Comisión de investigación planteará un plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona demandante y de la demandada.

Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

- Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del proceso de investigación.
- Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deben revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder de la Comisión de investigación.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen, custodiando debidamente las mismas. La Comisión de investigación informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

7. Los casos cuya gravedad desaconseje optar de manera inicial por medidas de conciliación, propiciarán una comunicación inmediata a la Dirección de la empresa por parte de la Comisión de investigación, inhibiéndose ésta del proceso, y siendo la Dirección de la empresa la encargada de aplicar las medidas preventivas de manera inmediata y cuantas acciones de carácter legal estime necesarias, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas.

8. La Comisión de investigación analizará detalladamente cada uno de los casos y en el plazo máximo de 21 días naturales desde el momento de tener conocimiento del mismo, realizará un informe detallado en el que se propondrá, de ser posible, la aplicación de medidas preventivas y de actuación. Para el caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, deberá ser aprobada por unanimidad de la Comisión de Investigación.

9. La Dirección de la empresa dispondrá de un plazo máximo de 10 días laborales desde la recepción del informe de la Comisión de investigación, con las aportaciones si han sido necesarias del profesional experto, para analizarlo y aplicar las medidas preventivas propuestas, y comunicar la decisión a las personas implicadas.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso de acuerdo con la Política de faltas y sanciones de la Empresa según la legislación vigente regulada en el Convenio Colectivo de aplicación, haciendo constar la falta, su grado y sanción aplicada.

En el caso que proceda: adopción de medidas correctoras (por ejemplo, de tipo organizativo, como pueden ser el cambio de puesto o de centro de trabajo, o de tipo formativo), medidas que en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni un beneficio laboral para la persona acosadora.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia.

Con el objetivo de prevenir y garantizar un ambiente de trabajo que respete la dignidad y la libertad de los trabajadores, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

Comunicación del protocolo y formación a las personas trabajadoras. La primera medida a adoptar para tomar conciencia de la problemática del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género es hacer llegar el protocolo a todas las personas trabajadoras, a través de la comunicación interna por medios digitales y tableros de anuncios. La formación será también una vía de sensibilización de la problemática del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La prevención de este tipo de comportamiento y el contenido y alcance del Protocolo de Prevención de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el entorno laboral serán incluidos en los programas formativos de la empresa.

Además, se realizarán jornadas, seminarios y acciones informativas para todas las personas trabajadoras de la empresa que deberán tener por objetivo la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y lograr que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

En este sentido, debe recordarse que todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Así, también se realizarán programas específicos de formación insistiendo en formas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en función de nuestra organización del trabajo, mecanismos de actuación, sanciones e implicaciones legales derivadas del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.

7. Gestión documental y registros

La documentación generada en el proceso será archivada por la Comisión de investigación y la Dirección de la empresa con la documentación de prevención de riesgos laborales.

La Comisión de investigación creará y mantendrá actualizado el registro informático de las situaciones producidas en aplicación del presente procedimiento, que será de uso restringido para el personal de dicha comisión.

8. Seguimiento del protocolo

La Comisión de Investigación realizará un seguimiento anual para revisar las posibles denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y cómo han sido resueltas y elaborarán un informe con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

9. Comisión de investigación

Las personas integrantes de la comisión serán:

Por la empresa: Juan José Garrido Antón, Rafael Crecente García y María Teresa Mendoza Pérez.

Por la representación legal de las personas trabajadoras: Carmen Bonilla González, Pedro Pérez García y María Pérez García.

Los datos de acceso a la herramienta SpeakUp son los siguientes:

<https://kingfisher.ethicspoint.com>
900 999 446

ANEXO A

Glosario

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su

atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gays, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término «cambio de sexo».

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y

fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...)

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política/sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

ANEXO B

LGTBIfobia

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no sea heterosexual es «anormalmente diferente» y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen «sentir asco» o «repulsión» hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante *mobbing*, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

ANEXO C

Modelo de denuncia por acoso

Solicitante (marcar)

– Persona afectada.	– Recursos Humanos.
– Representante de las Personas Trabajadoras.	– Otros/as.

Datos personales de la persona afectada

- Nombre y apellidos:
- DNI/NIE:
- Teléfono de contacto:
- Correo electrónico:

Datos profesionales de la persona afectada

- Centro de trabajo:
- Puesto de trabajo:

Posibles testigos

- Nombre y apellidos:
- Puesto en la empresa:

Descripción de los hechos

(Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas/adjuntar escrito si es necesario).

Solicitud

Solicito el inicio del Protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona solicitante