

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

5538 *Resolución de 29 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Electro Depot España, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Electro Depot España, S.L.U., (Código de convenio nº 90103302012019) que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 29 de marzo de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELECTRO DEPOT ESPAÑA, S.L.U.

Introducción

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, la Empresa Electro Depot España, S.L.U. y los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de la misma han negociado bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad para obtener los acuerdos a los que se han llegado.

Ambas partes han apostado claramente por la solución de los conflictos colectivos que puedan darse antes de acudir a la jurisdicción competente, otorgando esta función a la Comisión Paritaria con carácter previo, además de la de interpretación y vigilancia que le caracteriza.

Asimismo, se han querido recoger menciones ante dos situaciones con especial incidencia que pueden manifestarse en las relaciones laborales y que, por distintas circunstancias, merecen una especial protección y cuidado: el acoso sexual y la colaboración con las personas maltratadas de cualquier sexo y estado.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.***

Al tratarse de un Convenio de Empresa, la funcionabilidad se limita al ámbito de actividad de la misma, entendiéndose incluidas las actividades corporativas de gestión, planificación, control, marketing, comercial, y cuantas sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la Empresa.

El presente Convenio obliga, por tanto, a la Empresa Electro Depot España, S.L.U. y a todos los trabajadores/as que, estando en situación de alta en la plantilla, en base a una relación laboral común, presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo que esta Empresa tenga abiertos durante la vigencia del presente Convenio, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito del Convenio, de forma automática, aquellas relaciones que estén expresamente excluidas por Ley o estén desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieren un carácter de relación laboral de carácter especial.

No obstante, y aun tratándose de relaciones laborales comunes, la Comisión Negociadora podrá acordar la exclusión de la aplicación del convenio colectivo a quien ocupe puestos directivos y/o realice actividades que supongan una especial responsabilidad y confianza. La validez de dicho acuerdo de exclusión adoptado por la Comisión Paritaria del presente Convenio queda condicionada al cumplimiento de los requisitos establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. .

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a cuantos centros de trabajo tiene establecidos Electro Depot España, S.L.U. en el territorio español. Es por dicha razón, y por afectar a centros de trabajo situados en distintas Comunidades Autónomas, que el presente Convenio colectivo es definido como de ámbito nacional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Los efectos económicos de las tablas salariales entrarán en vigor el primero de enero de 2019.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia y promoción del presente Convenio se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas. De no ser denunciado, quedará automáticamente prorrogado por periodos de un año a partir del término de vigencia del mismo.

Ejercitada la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar los pasos necesarios que determinen un calendario para las negociaciones a realizar en un plazo no superior al mes, desde el momento de la recepción del escrito de denuncia.

En caso de denuncia las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio forma un todo orgánico pactado indivisible. Si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a Derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para reconsiderar el Convenio en su totalidad, con el objetivo de corregirlo, adecuarlo a Derecho y mantener globalmente el equilibrio de las contraprestaciones pactadas.

Dado que la regulación que establece el presente Convenio tiene carácter de mínimos, en todos los acuerdos de ámbito inferior serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo modificarse sus artículos si no es para mejorar sus contenidos.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

El presente Convenio sustituye en todos sus extremos a los aplicables y aplicados con anterioridad a su firma, en todo su ámbito de aplicación.

Todas las condiciones contenidas en este Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos o cláusulas que, en su conjunto, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos/as trabajadores/as que vienen disfrutándolas a título individual y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a la Empresa, manteniéndose estrictamente «ad personam», sin perjuicio de la aplicación del instituto de la compensación y absorción en lo que proceda.

Artículo 7. *Absorción y compensación de mejoras.*

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y en cómputo anual, con la mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo Electro Depot España, S.L.U.

Los pactos que contiene el presente Convenio, considerados en su conjunto y cómputo anual, son absorbibles y compensables por cualquier norma legal o pactada que les afectare.

Artículo 8. *Comisión Paritaria del Convenio.*

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de Electro Depot España, S.L.U., que serán designados y comunicados respectivamente.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

La Comisión Paritaria elaborará su Reglamento de Organización y Funcionamiento, si bien, en todo caso, se establece que una vez solicitada la convocatoria de la Comisión por cualquiera de las partes de la misma esta deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días. Serán funciones de esta Comisión Paritaria ejercer funciones de arbitraje y mediación en cuantas cuestiones sean sometidas por las partes a su consideración y vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Dentro de la comisión paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su caso, por mayoría simple por cada parte, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50% de los vocales por cada parte. En caso de no haber acuerdo se levantará acta que refleje las diferentes posturas, a los efectos de someter, en su caso, las discrepancias producidas en su seno al sistema que

se establece en el artículo 55 del presente Convenio, y se designa específicamente como órgano de mediación al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, las personas que deban actuar de moderador y secretario de actas. A las reuniones que celebre la comisión podrán acudir, con voz pero sin voto, los expertos que las partes creen convenientes. Además, la comisión mediará en todos aquellos asuntos atribuidos expresamente a la misma en el presente Convenio.

El lugar de las reuniones y deliberaciones, así como las formas y momentos de convocatoria de la misma serán los fijados en su Reglamento de Organización y Funcionamiento.

Artículo 9. *Normas supletorias.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones generales que resultaran de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente Convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, así como las mejoras que pudieran introducirse en virtud de negociación entre Empresa y representantes de los trabajadores.

Artículo 10. *Facultades de dirección y organización.*

Sin perjuicio de lo establecido en las normas que sean de aplicación, la organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que la llevará a cabo mediante el ejercicio regular de sus funciones de organización, dirección, control, así como mediante las normativas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, dentro del debido respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

El Empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la actividad laboral para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, dentro de los límites fijados por las Leyes y la Constitución.

Artículo 11. *Revisión salarial.*

Se recogen en el artículo 35 las Tablas salariales para el año 2019.

Para los años 2020 y 2021 se acuerda un incremento del Salario Base en los siguientes términos:

- En el año 2020 se incrementará el Salario Base de cada Grupo establecido en las Tablas Salariales para el 2019 previstas en el artículo 35 del presente Convenio, en un 1%.
- En el año 2021 se incrementará el Salario Base del 2020, determinado conforme a lo dispuesto en el punto anterior, en un 1,5%.

CAPÍTULO II

Ingresos, contratación, ascensos, ceses

Artículo 12. *Contratación.*

Las relaciones laborales que se establezcan entre la Empresa Electro Depot y sus posibles trabajadores/as serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La Empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación, tanto para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura fija como temporal y de servicios. Las distintas

modalidades de contratación no tendrán otras diferencias en cuanto a sus efectos que aquellos específicos que estén regulados por los mismos, en función de sus especiales características: tiempo, jornada, formación requerida, etc., estableciéndose siempre un salario bruto anual, según la distribución salarial fijada en este Convenio.

Artículo 13. *Períodos de prueba.*

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Los períodos de prueba serán de trabajo efectivo, de forma que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones y competencias requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo.

Así, quedan establecidos los siguientes períodos de prueba:

- Grupos 1 y 2: 6 meses.
- Grupos 3, 4 y 5: 3 meses.

En el supuesto de que el contrato tuviera prevista una duración inicial inferior a 2 meses el período de prueba no podrá superar un 50% de la duración inicialmente prevista de dicho contrato, con un mínimo de 15 días.

Artículo 14. *Contratos de duración o jornada determinada.*

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales, sobre colocación 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.

Todos los trabajadores/as disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas y régimen de libranza semanal, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponder.

Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el presente Convenio colectivo, este es, la duración del mismo será idéntica tanto para los contratos a tiempo parcial como para los de tiempo completo.

Artículo 15. *Contratos temporales: Eventuales, por obra o servicio e interinidad.*

Ambas partes quedan vinculadas únicamente a las condiciones específicas que para este tipo de contratación estén contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a las concretas dictadas en desarrollo de las mismas por causa de fomento de empleo o cualquiera otra salvo las siguientes especificaciones:

a) Contratos eventuales:

La duración máxima de este contrato será de 6 meses en un período de referencia de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 6 meses podrá ser prorrogado por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Contratos de interinidad:

Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, incluyéndose expresamente entre los supuestos por los que este contrato se puede realizar el de sustitución de trabajadores en período vacacional así como para sustituir a los trabajadores que se encontrasen disfrutando de la Licencia sin sueldo prevista en el artículo 41 del presente Convenio.

Asimismo, se podrán celebrar contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores que asistan a cursos formativos o que presten servicios en otros departamentos o centros de trabajo, durante tales períodos formativos.

c) Contrato por obra o servicio determinado:

Además de los contenidos generales previstos en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la Empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas o promociones específicas de productos, las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija, y para la sustitución de empleados que accedan a supuestos de jubilaciones especiales.

Artículo 16. *Contratos con Empresas de trabajo temporal.*

La Empresa, al contratar con Empresas de Trabajo Temporal la realización de servicios correspondientes a sus actividades habituales en los supuestos establecidos en la Ley, lo hará evitando posibles abusos en cuanto a su período de duración.

Artículo 17. *Contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.*

a) Contratos en prácticas:

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

b) Contratos para la formación y aprendizaje:

El contrato para la formación y aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los/las trabajadores/as.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en el presente convenio podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 18. *Contrato a tiempo parcial.*

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto, podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de Empresa o del centro de trabajo.

El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar el 60% de las horas ordinarias contratadas. En dicho pacto deberán indicarse, de forma

diferenciada del resto de horas complementarias, las horas complementarias a realizar exclusivamente en domingos y festivos.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 24 horas.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias mediante preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, en los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En los términos previstos por la legislación vigente la Empresa podrá ofrecer a los trabajadores la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

En el ofrecimiento de realización de horas complementarias la Empresa seguirá un reparto equitativo de las mismas.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, a excepción de aquellas horas que debieran realizar para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Empleo.*

Siendo intención y objetivo de las partes el que se cumpla con la reserva de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad a que se refiere el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Artículo 20. *Promoción profesional.*

En desarrollo de lo previsto en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a las facilidades en él contempladas para su promoción profesional.

Para el disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, a los que se refiere el precepto anterior, el trabajador/a deberá preavisar a la Empresa con, al menos, un mes de antelación salvo que dicha antelación no resultara posible por circunstancias debidamente justificadas que deberán ser acreditadas por el trabajador/a.

En el ejercicio de estos derechos se garantizará la inexistencia de discriminación entre los empleados y el que su disfrute no altere las condiciones de equilibrio entre el tiempo de trabajo y de conciliación de la vida familiar del resto de empleados. Cuando por el volumen de empleados en los que coincidan estas circunstancias o por su concentración en determinadas áreas de organización del trabajo, o centros de trabajo, su disfrute suponga una alteración sustancial en el régimen de trabajo y descanso del resto de los empleados se deberá requerir el consenso de los mismos para su concesión.

El momento del disfrute del permiso al que se refiere el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecerá por la Dirección de la Empresa cuando los tiempos de formación estén inmersos en un plan de formación desarrollado por iniciativa Empresarial al que el trabajador/a tenga la posibilidad de concurrir y se considerará cumplido cuando se ofrezca al mismo tal posibilidad.

Artículo 21. *Régimen de ascensos o promoción profesional.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio colectivo,

Estatuto de los Trabajadores, y normas concordantes, los ascensos se producirán por los siguientes sistemas:

- a) Mediante libre designación de la Empresa.

Se registrarán por el presente sistema todos los puestos de trabajo, teniéndose en cuenta aquellas actividades cuyo desarrollo profesional pueda completarse con los conocimientos y titulación académicos exigidos para la pertenencia a esos grupos, a fin de propiciar la promoción profesional interna.

- b) Por evaluación continuada del desarrollo profesional:

Se entiende por evaluación continuada la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador/a en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de la relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios como la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etcétera.

A efectos de la referida evaluación continuada se atenderá, igualmente, a los comentarios y conclusiones efectuados por el responsable del trabajador/a efectuados en la entrevista anual existente en la Empresa.

Artículo 22. *Cese voluntario.*

El trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la Empresa, con acuse de recibo, en el que invoque su voluntad de rescisión del contrato vigente y la fecha de término de su relación laboral, cumpliendo con un preaviso mínimo de 15 días, excepto en el caso de que el contrato tuviera una duración inferior a 2 meses, en cuyo caso el preaviso se reducirá a 7 días.

En el supuesto de que el trabajador/a ocupe un puesto o realice actividades que supongan especial responsabilidad y confianza el preaviso mínimo exigido podrá tener una duración superior a 15 días, siempre y cuando la duración del contrato sea superior a 2 meses y así se hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. En este supuesto la duración del preaviso pactado no podrá exceder de 3 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar en los plazos previstos, según el caso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe salarial diario equivalente al preaviso omitido, con independencia de la naturaleza que pudieran tener los distintos conceptos que conformasen la liquidación, reservándose la Empresa el derecho a reclamar al trabajador la cuantía restante, en el caso de que el importe equivalente al preaviso omitido no quedara cubierto con el resultado de la liquidación del trabajador/a.

CAPÍTULO III

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 23. *Jornada ordinaria.*

La jornada máxima anual para los años de duración del Convenio, esto es, 2019, 2020 y 2021, se establece en 1770 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24. *Descansos en jornada.*

En las jornadas continuadas de seis horas habrá un descanso de 15 minutos que no se considerará tiempo de trabajo efectivo. El descanso no será justificante de entrada tardía al puesto de trabajo ni de salida anticipada.

Artículo 25. *Distribución de la jornada.*

La jornada se entiende con carácter general de lunes a domingo, incluyendo aquellos domingos o festivos habilitados como de apertura por cada Comunidad Autónoma durante el período de vigencia del Convenio o sus prórrogas.

La prestación del trabajo cualquier día de la semana será exigible a todos los trabajadores, a fin de repartir equitativamente la carga de trabajo.

En caso de existir planificación horaria en el mismo día durante la mañana y la tarde se efectuará de tal manera que no exista un lapso temporal de más de 3 horas entre la salida de la mañana y la entrada de la tarde, salvo normativa interna más favorable para los trabajadores establecida en cada una de las tiendas por la Dirección de la misma, tras análisis de las circunstancias y necesidades, o salvo acuerdo expreso con el trabajador/a, adoptado tras el análisis de sus circunstancias particulares y las necesidades organizativas concurrentes en ese momento.

El planning o cuadrante horario tendrá carácter mensual y se procurará comunicar a los trabajadores en la última semana correspondiente al mes anterior al del mes siguiente. Cualquier variación que pudiera producirse sobre los planning/cuadrantes comunicados, ante la presencia de contingencias no previstas (bajas médicas, permisos retribuidos, ausencias, ceses voluntarios, etcétera) serán comunicadas al trabajador afectado con 3 días de antelación, siempre que ello fuera posible. En todo caso, se respetará un preaviso mínimo de 24 horas, salvo acuerdo con el trabajador/a.

A la hora de determinar el trabajador/a o trabajadores/as que tuvieran que ver modificado sus horarios respecto al planning/cuadrante mensual inicialmente comunicado se atenderá, en primer lugar, a un criterio de voluntariedad en atención a la disponibilidad manifestada por los propios trabajadores/as para realizar dicho cambio, evitándose, en la medida de lo posible, aplicar dicha modificación a aquellos trabajadores/as que tuvieran señalados esos días como de descanso semanal, en atención en la semana en la que surge la contingencia que exige ese cambio del cuadrante horario.

Artículo 26. *Verificación de la jornada.*

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

Dentro del año de cómputo, la Empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que, en su caso, se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 23, mediante la compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo anual, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. La Empresa entregará a los representantes de cada centro de trabajo la relación de horas de exceso que fueran extraordinarias. A estos efectos, no se considerarán horas extraordinarias las que hubieran sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o sobre las que se hubiera acordado su compensación en días completos dentro de los tres meses a contar desde la finalización del cómputo anual.

Artículo 27. *Descanso diario, semanal y régimen de descanso en actividad comercial en domingos y festivos.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a dos días de descanso semanal.

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, los trabajadores/as con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán de seis fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo ininterrumpidos, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones.

Igualmente, los trabajadores con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán obligación de trabajar en domingos o festivos, en centros o

establecimientos abiertos al público, más que el 34% de los domingos y festivos existentes en el año (23).

En caso de actividad no generalizada en domingos y festivos se aplicará la siguiente regulación:

– Hasta 16 días de actividad en domingos y festivos al año, estos trabajadores/as no tendrán obligación de trabajar más que el 50% de los domingos y festivos que en el año la empresa al público el centro o establecimiento en cuestión, siempre que el número resultante sea siete o superior a siete.

– De 16 a 25 aperturas al año, el porcentaje será del 45%, con el mismo mínimo antes indicado.

– Por encima de 25 días de aperturas al año se estará al régimen general del 34% de los domingos y festivos existentes en el año (23).

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda la realización obligatoria de horas extraordinarias por parte de los trabajadores/as, con los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, pero aplicado a lo largo de toda la vigencia del Convenio.

Se acuerda la compensación con descanso equivalente de las horas extraordinarias. Solo en el supuesto de que no fuera posible la compensación con descanso, bien en los cuatro meses siguientes a su realización, bien en los días completos acumulados para en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, en los términos previstos en el artículo 24, en cuyo caso se abonarán en metálico al mismo valor que la hora ordinaria.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Los trabajadores/as disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, a disfrutar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, con excepción de aquellos días que, debido a las necesidades comerciales de cada centro de trabajo o tienda, no es posible el disfrute de vacaciones por ser considerados «días rojos».

La Empresa elaborará el calendario vacacional a aplicar en cada uno de los centros de trabajo antes del 28 de febrero de cada año. A fin de que la Empresa pueda cumplir con la referida obligación, los trabajadores/as deberán haber efectuado y comunicado su petición de vacaciones para cada uno de los años de vigencia del Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, no más tarde del 31 de enero de cada año, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

– Los trabajadores/as solicitarán al responsable de su centro de trabajo que les comunique los «días rojos» correspondientes a dicho año, en el caso de que no se hubiera publicado en la tienda dicha información.

– Dos semanas de vacaciones (14 días) se deberán coger de forma ininterrumpida entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Recibida la petición de vacaciones de los trabajadores/as el responsable de cada centro de trabajo elaborará el calendario vacacional de los empleados a su cargo teniendo en cuenta las siguientes premisas:

a) No cabe aplazar las vacaciones para el año siguiente, debiendo disfrutarse en el año natural al que corresponden, salvo situaciones especiales derivadas de incapacidad temporal o maternidad, en las que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b) Dos trabajadores o compañeros del mismo sector, área de actuación o responsabilidad no pueden estar de vacaciones al mismo tiempo, salvo que las circunstancias organizativas del momento concreto lo permitan.

c) 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. En caso de no existir acuerdo dentro de cada equipo, se establece el derecho de opción en la elección del turno de vacaciones a aquellos trabajadores/as que

no hubieran ejercitado dicha opción en el año inmediato anterior. El trabajador al que le toque la elección de turno pasará a ser el último de la lista de cara a la elección de turno para el año siguiente, y así sucesivamente. De este modo se establece como principio básico del derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno pierde esa supremacía de opción hasta tanto no se ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, los trabajadores que tengan hijos menores y que por Convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se disponga que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que las vacaciones a disfrutar en período estival, se acomode a lo previsto en el referido Convenio o sentencia. A tal efecto el trabajador/a deberá acreditar tal extremo con la copia de la resolución judicial que establece o ratifica el régimen de vacaciones.

d) Debe quedar garantizada una permanencia mínima en el Campus.

e) El responsable del centro de trabajo o director de la tienda podrá acordar el disfrute de vacaciones en «días rojos», en caso de concurrir circunstancias especiales acreditadas y con carácter absolutamente excepcional, sin que ello pueda servir de precedente para futuras peticiones que se pudieran producir.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Artículo 30. *Clasificación Profesional.*

Los trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa serán clasificados en grupos o niveles profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva más razonable y adaptada a la especial actividad de Electro Depot España, S.L.U., todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y adecuada retribución de los trabajadores/as.

Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

El encuadramiento de los trabajadores/as en la estructura profesional pactada y la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo o nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: formación, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores antes mencionados se tendrá en cuenta:

Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir la prestación laboral pactada, la experiencia adquirida, el conocimiento y experiencia en la Empresa, entendiéndose por tal el dominio de sus herramientas de gestión y de la globalidad del oficio y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión u ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interpelación de las funciones desarrolladas por las personas sobre las que se ejerce el mando, las características del colectivo y el número de personas del mismo.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea y puesto encomendados.

Los/as trabajadores/as a que este Convenio se refiere serán clasificados/as conforme a los grupos o niveles que a continuación se relacionan, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y atendiendo a las tareas y cualificación más representativas que desarrollen.

Artículo 31. *Grupos o niveles.*

Grupo o Nivel 1:

Se incluyen en este grupo o nivel aquellos puestos que requieren una formación de titulación superior o equivalente, completada con una dilatada experiencia profesional.

La experiencia adquirida en el desempeño de funciones y tareas correspondientes a otros grupos profesionales de menor cualificación, junto con la formación recibida, pueden compensar y homologar la titulación correspondiente para el desempeño de las tareas encomendadas.

Se trata de puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios ámbitos de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión por lo menos a Dirección General.

Participan en la definición de las estrategias de la empresa y desarrolla, por tanto, un alto grado de iniciativa. Dirige, en todos los casos, un equipo humano de trabajo.

Quedarán adheridos a este grupo, la dirección de la empresa, directores de tienda, Jefes de mercado y Manager Digital.

Grupo o Nivel 2:

Se incluyen en este grupo o nivel a empleados/as que, con un alto nivel de formación, deciden autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de las estrategias fijadas por sus superiores jerárquicos. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultados/as para fijar directrices, por todo lo cual se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. Ejercen, por delegación de sus superiores jerárquicos, su responsabilidad sobre un área funcional, zona de producción, distribución o logística.

Tienen bajo su dependencia un equipo humano de trabajo de cuya organización y formación se responsabilizan dentro de la política de Recursos Humanos de la Compañía y bajo las pautas emanadas de la Dirección. Tienen acceso y utilizan información privilegiada de la empresa.

Quedarán adheridos a este grupo los directores adjuntos de tienda.

Grupo o Nivel 3:

Incluye aquellos puestos que, requiriendo una formación equivalente a titulación académica de grado medio y una dilatada experiencia profesional, sus funciones consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y un grado medio de experiencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada y, en determinados casos, pueden dirigir un equipo humano de trabajo. En el desempeño de su trabajo necesitan identificar la información que se requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. Tienen acceso y emplean confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo o Nivel 4:

Incluye aquellos puestos en los que precisando de formación equivalente a ESO, o, en su caso, de grado medio, completada con formación específica de carácter profesional que

proporcione un conocimiento total del oficio o profesión, se realizan funciones con un margen medio de autonomía que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as.

Definen la concepción global de las tareas con su inmediato superior jerárquico, que les asiste y asesora durante la realización de las mismas, verificando su resultado final. En consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de equipos humanos.

Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Quedarán adheridos a este grupo todos los vendedores de tienda así como perfiles administrativos.

Grupo o Nivel 5 (Iniciación):

Empleados/as que realizando todas o algunas de las funciones del Grupo o Nivel 4, son de nueva contratación en la Empresa.

Quedarán adheridas a este grupo las nuevas incorporaciones en el puesto de vendedor y perfiles administrativos con una duración máxima de doce meses.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 32. *Salario Base.*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base anual de acuerdo con los niveles retributivos que, en función de la clasificación de grupos profesionales, se establezcan para cada año de vigencia del presente Convenio y en los términos establecidos en el mismo.

Artículo 33. *Gratificaciones periódicas fijas.*

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales en cuantía equivalente a una mensualidad del salario base para cada Grupo o Nivel Profesional. En todo caso, se acuerda expresamente el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades al año.

Artículo 34. *Nocturnidad.*

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada en período nocturno para todos los trabajadores será del 20 por 100 del valor/hora correspondiente a las tablas del presente convenio colectivo, salvo que, por razón del trabajo contratado, la nocturnidad estuviera comprendida en la retribución pactada.

Artículo 35. *Tablas Salariales para el 2019.*

2019	Salario Base Mensual (con inclusión prorrata de pagas extras) – Euros	Salario Base Anual (con inclusión de pagas extras) – Euros	Precio Hora Tiempo Parcial (con inclusión de pagas extras) – Euros
Grupo o Nivel 1.	1.472,86	17.674,38	9,98553
Grupo o Nivel 2.	1.353,75	16.215,02	9,16103
Grupo o Nivel 3.	1.239,68	14.876,18	8,40462
Grupo o Nivel 4.	1.203,57	14.442,89	8,15982
Grupo o Nivel 5.	1.150,00	13.800,00	7,79661

Artículo 36. *Gratificaciones variables.*

Complemento Variable no consolidable.

Durante los años de vigencia del presente convenio se acuerda el establecimiento de un complemento salarial variable y no consolidable, equivalente al 10% del Salario Bruto mensual establecido para cada Grupo (sin inclusión en el mismo de las pagas extraordinarias).

En el caso de que se alcance la cifra de ventas establecida por la Empresa para cada uno de los distintos ejercicios correspondientes a los años de vigencia del presente Convenio, los trabajadores/as tendrán derecho a percibir ese complemento salarial variable, que se abonará en el último mes del año correspondiente salvo que en esa fecha todavía no se tuviera conocimiento del efectivo cumplimiento del objetivo marcado para ese año; en este supuesto, el abono del complemento variable se efectuaría en el primer mes del año siguiente, siempre y cuando se hubiera cumplido el objetivo establecido de cifra de ventas.

Primas mensuales por ventas.

Durante los años de vigencia del presente convenio los trabajadores tendrán derecho a percibir una prima por ventas a partir de su primer mes cumplido de prestación de servicios en la Empresa. Las primas se determinarán en aplicación de un porcentaje concreto en atención al puesto de trabajo desempeñado, en los términos dispuestos en la tabla recogida en el presente artículo.

Para devengar la prima mensual se requiere un período completo de actividad (un mes entero tanto de actividad del trabajador como de tienda abierta). El abono de la prima mensual se efectuará en la nómina del mes siguiente al de cierre de los resultados de venta de la tienda correspondiente. La prima del mes se calcula siempre sobre los resultados obtenidos en el mes anterior.

El porcentaje de la prima se aplicará sobre el salario bruto mensual, sin inclusión de la prorrate de pagas extraordinarias.

Las ausencias implicarían una reducción de la base de la prima.

En cualquier caso el porcentaje de prima variable es propio del puesto de trabajo ocupado reflejado en las tablas adjuntas y los rangos de primas pueden ser distintos para diferentes puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

Se entiende por:

RVI: remuneración variable individual,

Cifra de venta: El total de las ventas de la tienda sin IVA aplicado y excluyendo las ventas de servicios (ej: garantía y entrega).

Año 2019.

Sistema de primas por función.

Función	Sistema de primas aplicable	Fuente para el cálculo
Vendedor.	10% del bruto mensual.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda.
Director adjunto.	15% del bruto mensual.	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda.
Directores de tienda.	25% del bruto mensual (RVI).	Tabla de objetivos económicos establecida para la tienda.
Jefes de mercado, «manager digital».	25% del bruto mensual (RVI).	Tabla de objetivos económicos establecida para el Campus».

CAPÍTULO VI

Retribuciones no salariales

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir o compensar los gastos necesarios realizados por el trabajador.

Artículo 37. *Kilometrajes.*

En los desplazamientos en los que se requiera el uso de vehículos por parte del trabajador/a se acudirá al alquiler del mismo, salvo situaciones excepcionales. El uso de vehículo propio para la realización de un desplazamiento profesional requerirá autorización previa de la Empresa.

La Empresa abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido por el/la trabajador/a para la Empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

Para todos los desplazamientos profesionales, el kilometraje de referencia se calcula desde el lugar de trabajo habitual del trabajador/a hasta su destino, y al revés para la vuelta; el domicilio no es un punto de salida o de llegada. La referencia para el cálculo de kilómetros será la indicada en Google maps o viamichelin.es. El desplazamiento profesional empieza en el lugar de trabajo habitual hacia el destino en cuestión, de forma que el trayecto «domicilio-lugar de trabajo» no se considera un desplazamiento profesional.

Si en cualquier momento la cantidad pactada como kilometraje fuera superior a la indicada por Hacienda como máxima exenta de retención del impuesto de la renta de las personas físicas, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente.

Para la compensación del kilometraje correspondiente el/la trabajador/a deberá haber cumplido debidamente con lo dispuesto en la normativa interna de compensación de gastos vigente en cada momento.

Artículo 38. *Gastos.*

Los que debiera satisfacer el/la trabajador como consecuencia de los desplazamientos profesionales o necesarios en el contexto para su prestación de servicios le serán reembolsados en los términos dispuestos en la normativa interna vigente en cada momento que deberá completarse en todo caso con lo dispuesto en la «Política de viajes Electro Dépôt España», para cada año concreto, a disposición del trabajador/a.

CAPÍTULO VII

Permisos y excedenciasArtículo 39. *Permisos retribuidos.*

El/la trabajador/a deberá acreditar ante la Empresa el hecho que da lugar al disfrute de la licencia o permiso retribuido.

Los motivos que den lugar al permiso se comunicarán con la máxima antelación posible. Se exceptúan los casos de extrema urgencia, en los que el/la trabajador/a deberá comunicar el hecho durante las primeras 24 horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

En el caso de que se superpongan distintas causas de licencias se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

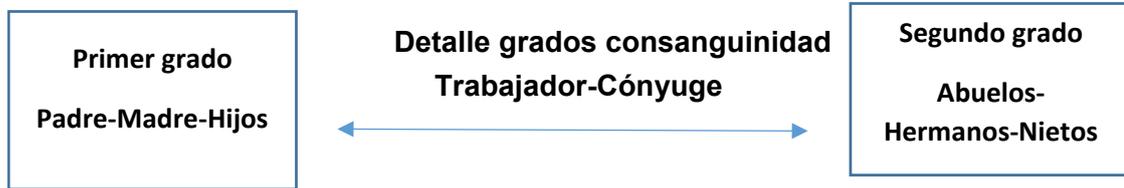
El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse al trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los complementos personales, por los motivos y de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. De conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, el trabajador/a podrá ausentarse al trabajo, con derecho a remuneración:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al 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.

A los efectos de permiso por matrimonio establecido en el apartado a) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores dicho período temporal de permiso no podrá acumularse al vacacional estival salvo pacto expreso entre Empresa y trabajador.

A los efectos del permiso establecido en el apartado b) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se equipara en derechos derivados del cónyuge a la pareja de hecho,

siempre y cuando se encuentre debidamente inscrita en el Registro correspondiente con una antelación mínima de 15 días al hecho causante que origine el derecho al permiso.



Artículo 40. *Excedencias.*

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el trabajador/a tendrá derecho preferente al reingreso en la vacante que se produzca en la Empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa o con derechos a reserva de puestos de trabajo.

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

Artículo 41. *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores/as podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta 15 días continuados, y con un mínimo de 2 días, y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier otra licencia o permiso retribuido o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidades y Reyes. La Empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador/a como la concesión o no por parte de la Empresa, deberá efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Para poder disfrutar de esta licencia se requiere una antigüedad mínima de 3 años en la Empresa. Una vez disfrutada esta licencia no se podrá volver a solicitar la misma hasta que hayan transcurrido tres años desde su finalización.

No obstante lo anterior, el inicio del disfrute de esta licencia podrá coincidir con el final del período de suspensión del contrato previsto en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Políticas Corporativas. Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 42. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, 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 aquella.

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

El progenitor, adoptante, 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 menor cumpla los dieciocho años.

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 Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 43. *Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo en supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.*

En materia de suspensiones de contratos derivadas de parto, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Excedencias para la conciliación de la vida laboral y familiar.*

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias contempladas en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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 general. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen el derecho a las excedencias contempladas en el presente artículo por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 45. *Cambios de planning/cuadrante horario.*

La Empresa facilitará el cambio de planning para los trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre que se preavise con una antelación de 10 días.

Artículo 46. *Trabajos de la mujer embarazada.*

En el supuesto de riesgo para el embarazo se procederá conforme disponga la legislación vigente.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 47. *Faltas laborales.*

La Empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y aquellos incumplimientos constitutivos de faltas que expresamente se enumeran a continuación, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, como faltas leves, graves o muy graves.

1. Son faltas leves.

a) Hacer compras a título personal con indumentaria de trabajo puesta o durante el horario de trabajo.

b) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, siempre que no se cuente con la autorización oportuna de persona que ostente dicha competencia. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.

d) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo, al ambiente laboral o a la imagen de la Empresa, así como degradar el lugar de trabajo.

e) Leer en el lugar de trabajo durante la jornada laboral impresos, periódicos o libros, en cualquier soporte, distintos a aquellos relacionados con la actividad de la Empresa.

f) No atender al público con la corrección o diligencia debidas.

g) Utilizar teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la Empresa.

h) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe fehacientemente la imposibilidad de haberlo efectuado en tiempo.

i) Pequeños descuidos en la conservación de los productos o del material de la Empresa o llevarse, sin autorización, cualquier objeto o material que pertenezca a la Empresa.

j) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio, datos fiscales o datos de domiciliación bancaria.

k) La ocultación de la existencia de un vínculo familiar, personal o de amistad con un proveedor.

l) El incumplimiento de los procedimientos o reglamentos internos existentes en la Empresa o de instrucciones que se hubieran puesto en su conocimiento. Si del incumplimiento se derivase un perjuicio para la Empresa esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, en atención a la entidad o repercusión del perjuicio causado.

2. Son faltas graves:

a) La reincidencia en una falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo medido sanción o amonestación por escrito.

b) Los retrasos no justificados superiores a 30 minutos en el período de un mes.

c) La ausencia al trabajo sin la debida justificación o sin causa justificada de un día al mes o de dos días en un período de seis meses.

d) Causar daño, utilizar indebidamente o apropiarse de materiales de trabajo, herramientas o útiles de la Empresa de escaso valor, caso contrario la falta se considerará muy grave.

e) Efectuar trabajos personales sin autorización previa del responsable.

f) Vender mercancías propias en el lugar de trabajo.

g) Efectuar a terceros y/o familiares descuentos no autorizados expresamente. Según el valor de los descuentos esta falta podría llegar a ser calificada de muy grave.

h) Ausencia de justificación de los permisos y licencias.

i) Mostrar una actitud descortés, irrespetuosa o injuriosa hacia el personal o la clientela, así como alterar el orden o la disciplina debida en el centro de trabajo.

j) Quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o del equipo de trabajo e incumplir, con carácter general, las normas de seguridad establecidas en la Empresa, salvo que la entidad del incumplimiento o el daño derivado del mismo hiciera calificable la conducta como falta muy grave.

k) Las ofensas verbales o físicas en el recinto del establecimiento o con el uniforme de la Empresa.

l) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol o de estupefacientes.

m) Fumar en zona donde no esté autorizado.

n) Utilizar los ordenadores y los medios de comunicación facilitados por la Empresa para usos distintos para los que se han habilitado, incluyendo el correo electrónico o el acceso a Internet, salvo que la entidad del incumplimiento hiciera calificable la conducta como muy grave.

o) Conceder o hacerse conceder a título personal, familiar o de amistad, descuentos o ventajas pagadas por los proveedores, así como beneficiar a un proveedor con descuentos sobre las compras que pudieran hacer en nuestras tiendas. Esta falta podrá

ser considerada como muy grave en atención al beneficio obtenido por el trabajador/a, a título personal, familiar o de amistad, o por el proveedor.

3. Faltas muy graves:

a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un semestre y habiendo mediado sanción o advertencia escrita.

b) Sacar mercancías o documentos propios de la Empresa, sean cuales sean, sin la autorización del responsable jerárquico, excepto los representantes de los trabajadores, dentro de sus potestades legales.

c) Falsificar facturas, vales de cambio, tarjetas de descuento o notas de reembolso de gastos de desplazamientos, así como el uso indebido de la política de descuentos al personal.

d) Consumir, llevarse o utilizar para fines personales mercancías y materiales destinados al a venta al público.

e) Introducir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo, salvo autorización expresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Se considera que transgrede la buena fe contractual la introducción y consumo de estupefacientes en las instalaciones de la empresa, siempre y cuando, genera una repercusión negativa en el puesto de trabajo, bien en relación con el propio trabajador, bien en relación con otros trabajadores, clientes o proveedores o cualquier otro tercero, así como respecto a la imagen de la empresa.

g) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad o la falta de respeto y consideración a trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

h) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores o trabajadoras de la Empresa.

i) La ausencia al trabajo sin la debida justificación o causa justificada de más de un día al mes.

j) El fraude, la aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas en el desempeño del trabajo. Se considerará fraude la reventa a terceros de productos obtenidos en aplicación de la política de descuentos al personal existente en la Empresa.

k) El hurto o robo 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 el trabajo en cualquier otro lugar.

l) La obtención de un beneficio particular en el trato con proveedores así como la aceptación de regalos de colaboradores externos de la Empresa.

m) La simulación de enfermedad o accidente.

n) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

o) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

p) La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos, incluidos los datos de carácter personal.

q) La transgresión de las normas de confidencialidad y la apropiación o utilización indebida de información recibida en o como consecuencia del trabajo.

r) El incumplimiento de obligaciones referidas a materiales calificados como especialmente peligrosos.

s) El incumplimiento de la realización de los controles de stock establecidos o que se pudieran establecer, así como el falseamiento de los datos correspondientes a dichos controles.

t) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud laboral, siempre que de tal incumplimiento se derive

un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del trabajador, de sus compañeros o de clientes.

u) Cualquier actuación que cause un deterioro grave de la imagen de Electro Dépôt ante sus clientes u otras entidades externas.

v) El acoso moral o sexual efectuado a los compañeros o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo. En el caso de que el mismo fuera ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica se considerará, además de una falta muy grave, como abuso de autoridad.

Artículo 48. Sanciones.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Artículo 49. Normas de procedimiento sancionador.

Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de sancionar a sus trabajadores/as por los incumplimientos cometidos, en base a su potestad disciplinaria.

Las sanciones que se impongan por la Empresa a los trabajadores por la comisión de faltas consideradas como muy graves deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores por escrito.

Si el infractor/a tuviera la condición de representante de los trabajadores, y se le imputase la comisión de una falta grave o muy grave, se deberá instruir expediente contradictorio en el que tenga participación tanto el interesado como, en su caso, los restantes delegados de personal o comité de Empresa de su mismo centro de trabajo.

Artículo 50. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión, en los términos previstos en la legislación vigente.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 51. Principios generales.

La Empresa y los/las trabajadores/as consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 52. Reconocimientos médicos.

La Empresa, respetando los principios de dignidad, confidencialidad y riesgo para la salud, llevará a cabo reconocimientos médicos con la finalidad de poder asignar a los/las trabajadores/as a puestos que puedan desarrollar sin riesgo conocido para su salud, tanto

al inicio de la relación laboral como iniciada ésta si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

Artículo 53. *Formación y medios de protección.*

La Empresa facilitará a los trabajadores los medios de protección personal idóneos para el trabajo a realizar, así como la formación necesaria previa.

Los/las trabajadores/as, por su parte, están obligados/as a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que viene obligado.

Artículo 54. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención serán designados de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Son funciones de los Delegados/as de Prevención promover en la Empresa la observancia y general aplicación de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y de todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

Asimismo, conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o integridad física de los/as trabajadores/as e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

Además, velarán especialmente por la identificación de aquellos trabajos que tengan o revistan riesgos para la salud o integridad física de los/as trabajadores/as.

CAPÍTULO XI

Otras disposiciones

Artículo 55. *Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Artículo 56. *Prendas de trabajo.*

La Empresa entregará a los/as trabajadores/as dos equipamientos al año de las prendas de trabajo que sean precisas en atención al puesto del trabajador/a, con el correlativo deber de usarlas en la Empresa.

Las prendas de trabajo no se consideran propiedad del trabajador/a y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Artículo 57. *Descuento por compras.*

La política de descuentos al personal será decidida por la Dirección General de la Empresa en el marco del proyecto de Electro Dépôt.

El descuento personal solo será de aplicación a los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un mes, con independencia de si su contrato es indefinido o temporal.

El descuento se aplicará exclusivamente a las compras de los trabajadores/as de la Empresa así como a aquellos familiares o allegados a los trabajadores/as, en los términos previstos en la política de descuentos vigente en cada momento en la Empresa.

Los descuentos que se establezcan se aplicarán sobre la totalidad de los productos comprados para un uso personal en los porcentajes y con las limitaciones establecidas, en cada momento, en la política de descuentos vigente en la Empresa.

La reventa a terceros de los productos adquiridos en base a este descuento al personal está absolutamente prohibida en la Empresa y constituye justa causa de despido, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Convenio.

Artículo 58. *Formación.*

Todo trabajador/a se compromete a seguir las prácticas y formaciones obligatorias. Por formaciones obligatorias se entienden aquellas que hagan referencia a sus funciones habituales en la Empresa o en materia de prevención de riesgos. En caso de que las formaciones obligatorias tengan lugar fuera de la jornada del trabajador se compensará el tiempo invertido de la jornada del trabajador/a o, en su defecto, se retribuirá al valor de la hora ordinaria.

Artículo 59. *Protocolo de actuación en situaciones de acoso.*

1. Acoso sexual:

Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el/la trabajador/a que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en Empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la Empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

La Empresa y los representantes de los trabajadores negociarán un protocolo específico en el seno de las medidas y objetivos del plan de igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo. En tanto no se hubiera negociado el protocolo correspondiente se estará al proceso regulado para el acoso laboral en el presente artículo.

2. Acoso laboral:

A modo de definición, se considera acoso laboral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador/a sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.

La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre ellas, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia expresa de la persona afectada ante 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 los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, salvo que el/la denunciante manifieste expresamente y por escrito su voluntad contraria.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas actuaciones pudieran considerarse oportunas conducentes a clarificar los hechos.

Durante el proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de quince días desde que la dirección de la Empresa sea conocedora de la denuncia, salvo situaciones que justifiquen la demora razonable. Todos los actuantes guardarán estricta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Artículo 60. *Violencia de género.*

La violencia de género, como expresa la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1, comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación de libertad.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Artículo 61. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, para los trabajadores/as afectados por el presente convenio, por un importe de 24.000 euros, según modalidad usual en el mercado.