

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21912 *Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Dealz España, SLU, que fue suscrito, con fecha 22 de junio de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO., que suma la mayoría de los componentes de Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado IV 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.

Madrid, 5 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DEALZ ESPAÑA, SLU PARA LOS AÑOS 2023-2025

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Dealz España, SLU y la representación de las personas trabajadoras de la misma a través de las representaciones sindicales que suman la mayoría de los componentes de comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

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

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

Ambas partes convienen en que el marco de referencia sectorial para Dealz España, SLU debe ser estatal, en tanto que su actividad tiene dicho ámbito territorial. A tal efecto las partes firmantes del presente convenio aceptan someterse al futuro convenio colectivo sectorial estatal del comercio textil una vez el mismo esté en vigor, toda vez que su ámbito funcional coincide con la actividad prevalente de Dealz España, SLU en la actualidad.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

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

Grupo I: Mandos.

Personal que realiza trabajos cualificados y con el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad determinados por las funciones encomendadas. Puede tener atribuida de forma permanente u ocasional la coordinación del trabajo de otras personas, solucionando los problemas que se les planteen.

Puestos de trabajo, con carácter no limitativo: *Manager*, *Jefe/a*, *Responsable*.

Grupo II: *Shift Leader* y *Técnicos/as* para trabajos de oficina.

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

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

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

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

Puestos de trabajo con carácter no limitativo: cajas, reposición, ventas, almacén, logística y limpieza. Personal administrativo.

Grupo IV: Profesionales de tiendas y almacenes durante los primeros 14 meses.

Dadas las especiales características de la actividad desarrollada por Dealz España, SL, y las peculiaridades de sus procesos de venta, reposición y almacenamiento, se considera que hasta transcurridos 14 meses de prestación de servicios en la Empresa el trabajador/a no alcanzará los niveles de rendimiento y productividad estándar, motivo por el cual durante ese período de tiempo quedará encuadrado en el Grupo IV.

Transcurridos 14 meses de prestación de servicios para la Empresa, el trabajador/a accederá de forma automática al Grupo III. Para el cómputo de 14 meses de prestación de servicios se computarán todos los periodos trabajados en los veinticuatro meses anteriores.

El período de 14 meses de permanencia en el Grupo IV será de aplicación para el personal que cause alta en la Empresa a partir de la fecha de publicación del presente convenio colectivo. Para el personal de alta en la Empresa a la fecha de publicación del presente convenio se mantendrá el período de un año.

Puestos de trabajo con carácter no limitativo: cajas, reposición, ventas, almacén, logística y limpieza, en los términos previstos en los párrafos siguientes.

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

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

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

La encomienda de funciones correspondientes a un grupo profesional superior se hará de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Período de prueba y movilidad

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

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

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

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

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

Artículo 8 bis. *Promoción interna.*

8 bis.1 El ascenso y consolidación de un Grupo profesional superior será siempre a iniciativa y decisión de la Empresa.

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

- Promoción de Grupo II a Grupo I: 3 meses.
- Promoción de Grupo III a Grupo II: 3 meses.

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

8 bis.2 Lo previsto en el presente artículo en materia de promoción interna no resultará de aplicación a los siguientes supuestos:

Personal con categoría de Grupo II y III que eventualmente sea propuesto para cubrir temporalmente posiciones de *Shift Leader* o *Manager* (Grupo I y II) durante los períodos en que las personas trabajadoras con dichas categorías causen baja temporal en la empresa por las situaciones de baja por IT, riesgo durante el embarazo, disfrute de los permisos de maternidad/paternidad, lactancia acumulada y vacaciones pendientes cuando se disfruten inmediatamente a continuación de alguna de las situaciones descritas.

En tales supuestos, el personal que cubra temporalmente las posiciones de *Shift Leader* o *Manager*, devengará la retribución correspondiente a las funciones realizadas, pero no generará derecho alguno al régimen de promoción interna prevista en el presente artículo 8 bis.1.

Dicho personal sí tendrá reconocido el derecho preferente a la cobertura de las futuras vacantes permanentes que se produzcan en las posiciones de *Shift Leader* o *Manager* en la tienda en la que vengan prestando servicios. En todo caso, será a decisión de la empresa la designación de la persona a cubrir la citada vacante permanente, entre los eventuales candidatos que ostenten dicho derecho preferente.

El sistema de desarrollo de la empresa se basa en una entrevista de desempeño que se revisa trimestralmente. En dicha entrevista de desempeño el personal puede expresar sus expectativas de desarrollo profesional, así como sus preferencias de traslados u otros intereses profesionales y personales.

La Empresa vendrá obligada a informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que las personas trabajadoras a tiempo parcial puedan formular solicitudes de conversión voluntaria a un contrato a tiempo completo, o para el incremento del tiempo de trabajo. Dichas solicitudes se resolverán de conformidad con la normativa interna de promoción de la Empresa.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 9. *Compromiso de contratación indefinida.*

Las partes, conscientes no sólo de mantener sino también de incrementar el empleo estable, acuerdan la obligatoriedad de tener un 85 % de personas trabajadoras con contrato indefinido.

Al finalizar el primer año desde la apertura de una nueva tienda, el 75 % de las personas trabajadoras de la misma deberán estar contratadas por tiempo indefinido, o transformado su contrato temporal en indefinido, y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 85 %.

Artículo 10. *Contratación temporal.*

En materia de contratación temporal se estará a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Trabajo a tiempo parcial.*

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

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

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

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

11.1 Horas complementarias:

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

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

– las horas complementarias podrán alcanzar hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas.

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

11.2 Horas complementarias de aceptación voluntaria:

Las horas complementarias de aceptación voluntaria a que se refiere el apartado g) del artículo 12.5 ET, podrán ser de hasta el 30 % de las horas ordinarias contratadas.

11.3 Consolidación de jornada:

Todas las personas trabajadoras que hayan hecho una media de al menos 25 horas a la semana, entre horas complementarias y ampliaciones, durante un periodo de 18 meses, consolidarán su jornada a 25 horas.

Tiene dos periodos de cálculo:

– 1 de enero de 2023 a 30 de junio de 2024.

– 1 julio de 2024 a 31 diciembre de 2025.

En todo caso, para que una persona trabajadora consolide su jornada a 25 horas su % de ausencias por Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral, no podrá superar el 3,5 % en los dos tramos de 18 meses indicados.

Artículo 11 bis. *Contratos de formación en alternancia.*

El contrato de formación en alternancia 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.

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.

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 el convenio colectivo de Dealz España, SLU.

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 35.3. 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.

La retribución será del sesenta por ciento el primer año, y del setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en el presente convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso, el porcentaje de contratos de formación en alternancia en la Empresa no podrá ser superior al 25 % de la plantilla en tiendas de nueva apertura o del 15 % para el resto de supuestos.

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 12. *Estructura salarial.*

Se entiende por salario de Grupo las percepciones económicas que por todos los conceptos deban percibir los trabajadores/as afectados por este convenio, en función tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los grupos profesionales.

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

Tabla salarial para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2023:

Dealz España	2023 - Euros
Grupo IV (14 meses).	15.300
Grupo III.	16.000
Grupo II.	17.110
Grupo I.	17.700

Los efectos económicos de las presentes tablas salariales serán el 1 de enero de 2023, procediendo la Empresa a abonar los correspondientes atrasos dentro del mes siguiente al de la publicación del presente convenio colectivo.

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

El incremento salarial previsto para el año 2023 no será de aplicación para el personal de los Grupos I y II cuyo salario total en cómputo anual sea igual o superior a 18.200 euros para el Grupo II y 21.700 euros para el Grupo I.

12.2 Los salarios establecidos en la anterior tabla salarial sufrirán los siguientes incrementos:

- Año 2024: incremento del 3 %.
- Año 2025: incremento del 2,5 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024. Adicionalmente, si en el año natural 2025 el IPC definitivo fuera superior al 2,5 %, se establece una revisión salarial del 0,5 % adicional al 2,5 % inicialmente establecido.

Artículo 13. *Nocturnidad.*

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

CAPÍTULO VII

Jornada

Artículo 14. *Jornada.*

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

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

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

Con carácter general, para el personal de tiendas la jornada de trabajo será, preferentemente, continuada.

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

14.2 Tramos horarios básicos:

Se establecen cuatro tramos horarios de referencia para las tiendas:

- Mañana: de las 6:00 a las 12:00 horas.
- Mediodía: de las 12:00 a las 18:00 horas.
- Tarde: de las 18:00 horas a cierre.
- Noche: del cierre a las 6:00 horas.

De forma general y en consonancia con el contrato a tiempo parcial de los grupos IV y III, en la medida de lo posible se recomienda que cada persona trabajadora pueda quedar asignada, en una misma semana, a dos de los tramos horarios básicos, consecutivos. Es decir, podrá quedar asignado a mañana/mediodía, mediodía/tarde, tarde/noche o noche/mañana, pero en ningún caso podrá tener asignada la realización

de mañana/noche. Dicha recomendación no se aplicará cuando haya pacto entre las partes.

La asignación al nuevo turno noche/mañana será voluntaria para el personal de alta en la empresa a la firma del presente convenio. El personal de nueva contratación a partir de la firma del convenio podrá quedar asignado a cualquiera de los cuatro tramos horarios indicados.

14.3 Aspectos específicos en materia de tiempo de trabajo del personal para el montaje de nuevas tiendas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.4 Aspectos específicos para el personal desplazado de su tienda para dar formación.

Cuando el personal de una tienda sea destinado a otra fuera de su localidad o de una localidad limítrofe, tendrá derecho a percibir los correspondientes gastos vinculados a dicho desplazamiento.

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

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

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

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

16.1 En el calendario (*planning*) mensual de trabajo se establecerán los días de descanso semanal de cada persona trabajadora. El descanso semanal será, como norma general, de dos días a la semana, si bien con la casuística que se establece a continuación.

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Ventas especiales e inventarios.*

La persona trabajadora vendrá obligada a prestar servicios en los períodos de inventarios de existencias, en el horario que esté establecido para la realización de dichos inventarios. Dicha obligación quedará limitada a un máximo de seis inventarios por cada año natural.

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

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

Artículo 18. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el período de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

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

18.2 Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras afectadas por este convenio a incrementar un día más de vacaciones anuales retribuidas una vez se alcance un cuatrienio de antigüedad en la Empresa.

18.3 Retribución durante los días de vacaciones anuales retribuidas.

La retribución de los días de vacaciones anuales retribuidas se hará de la siguiente forma:

(i) Se percibirá una retribución por todos los conceptos salariales fijos (percibidos los 12 meses del año).

(ii) Adicionalmente, se determinará por cada trabajador/a los importes percibidos por conceptos de naturaleza salarial variable a lo largo del año natural, siempre que el percibo de cada concepto se haya producido en 6 ó más meses dentro del año natural.

(iii) Adicionalmente se incluirá la media de horas complementarias y ampliaciones de jornadas realizadas dentro del año natural anterior.

(iv) Determinado el importe anterior, se calculará la media percibida por dichos conceptos (dividiendo el importe total percibido por los conceptos computables entre 11 meses). La cantidad resultante deberá dividirse entre 30 días para obtener la cantidad diaria en que deberá incrementarse la retribución en los días de vacaciones.

(v) El importe de la retribución por vacaciones de los puntos (ii) y (iii) así calculada se abonará dentro del primer trimestre del siguiente año natural en un único pago.

Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

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

1. Para la obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de tres convocatorias.

2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

3. Quince días naturales en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, a disfrutar de manera inmediatamente posterior al matrimonio. Siempre que se preavise con una antelación de dos meses, la licencia por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones anuales pendientes de disfrutar de ese año.

4. Dos días hábiles en caso de nacimiento de hijo.

5. Cinco días hábiles en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de seis días hábiles. En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

5 bis. Tres días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta de la de su residencia, la licencia será de cinco días hábiles.

6. Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.

7. Un día por matrimonio de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

8. Por el tiempo preciso, y con un límite de 24 horas al año, con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 16 años, o familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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 que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

11. En los casos de nacimiento prematuro de hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

a) Dos días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad., que podrán acumularse a lo establecido en el apartado 3 del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

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

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

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

Artículo 20. *Licencias no retribuidas.*

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

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

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 21. *Excedencias.*

1. Excedencia por cuidado de hijos/as.

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

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

2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores/as con al menos una antigüedad de un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. La petición de

excedencia voluntaria será presentada por el trabajador/as al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio. El trabajador/a deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición. Si el trabajador/a no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa. Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador/a deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

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

3. Excedencia por fallecimiento de familiares.

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

4. Excedencia por cuidado de familiares.

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

Artículo 22. *Cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

Artículo 23. *Suspensión del contrato por nacimiento.*

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

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las cuatro semanas

ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

CAPÍTULO IX

Varios

Artículo 24. *Compensación por gastos.*

El desplazamiento de un trabajador/a de forma puntual a un centro de trabajo situado en otro municipio distinto del que esté asignado habitualmente y del que corresponda al domicilio del trabajador/a, dará derecho al percibo de hasta los siguientes importes por gastos de manutención, siempre previa justificación mediante la correspondiente factura:

- Con pernocta: 30 euros.
- Desayuno: 6 euros.
- Comida: 12 euros.
- Cena: 12 euros.

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

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

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

Artículo 25. *Prendas de trabajo.*

Al personal que deba ir uniformado se le entregarán dos polos y dos sudaderas.

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

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

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

Artículo 26. *Complementos por Incapacidad Temporal.*

En el caso de situación legal de incapacidad temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la mutua patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el/la trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por el período máximo que para la misma establezca la legislación vigente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

- a) Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.
- b) Hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día de baja, para las dos primeras bajas por contingencias comunes, dentro del año natural.

c) En la tercera y sucesivas bajas por contingencias comunes el tratamiento será el siguiente: Los 3 primeros días sin complemento. Del día 4 al día 15: la Dirección complementará en su caso hasta el 75 % del salario. A partir del día 16 de baja la Dirección complementará hasta el 100 % del salario.

Artículo 27. *Descuento en compras.*

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Régimen disciplinario.*

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

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

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

Están expresamente excluidas las multas de haber.

Artículo 29. *Faltas.*

a) Faltas leves.

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

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

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

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

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

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

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

8. La falta de aseo y limpieza personal ocasional.

b) Faltas graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro empleado/a utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

c) Faltas muy graves.

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

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

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

4. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6. La revelación a terceros ajenos a la Empresa de datos de reserva obligada.

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

Artículo 30. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Artículo 31. *Procedimiento sancionador y prescripción.*

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

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

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

CAPÍTULO XI

Derechos de la representación legal de los trabajadores

Artículo 32. *Comité Intercentros.*

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

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

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

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

Artículo 33. *Horas sindicales.*

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

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

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

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

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

De acuerdo y como especialidad de lo establecido en el artículo 10 de la LOLS, los sindicatos que cuenten con más del 25% de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, podrán nombrar de entre sus afiliados/as en la empresa y

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

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

Artículo 35. *Otros derechos sindicales.*

35.1 Tablón de anuncios:

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

35.2 Dietas por negociación colectiva a instancia de la empresa:

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

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria y solución de conflictos

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Igualdad y Protocolo de Acoso

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

En materia de igualdad se estará a las previsiones legales en dicha materia.

En todo caso, el plan de igualdad de la empresa incorporará un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Disposición transitoria primera.

A partir de la firma del presente convenio las funciones de Supervisor Plus, pasarán a denominarse *Shift Leader*.

A partir de la firma del presente convenio, de la cuantía que vengán percibiendo las personas trabajadoras que tuvieran asignadas funciones de Supervisor Plus como complemento de polivalencia, se detraerá la cantidad necesaria para alcanzar el importe del salario base del Grupo II para el año 2023.

Efectuada la anterior operación, si queda alguna cantidad remanente la misma quedará consolidada en la retribución de la persona trabajadora bajo el concepto de «mejora voluntaria».

Disposición transitoria segunda.

El personal que tenía asignada, a la fecha de firma del presente convenio, las funciones de «*Clothing Supervisor*», pasará a quedar asignado al Grupo III del convenio, manteniendo en todo caso a título individual su salario y jornada.

Disposición final.

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

Disposición derogatoria.

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

ANEXO I

Acuerdo en materia de trabajo a distancia (teletrabajo)

Política de trabajo a distancia

Las partes convienen implantar, por medio del presente documento, las condiciones generales de trabajo a distancia (teletrabajo) para el personal de la Empresa que presta sus servicios en las oficinas centrales.

Dichas personas trabajadoras podrán acogerse a las condiciones de trabajo a distancia contempladas en el presente Acuerdo, siempre que concurra acuerdo individual expreso con la Empresa.

Condiciones generales. Ámbito objetivo y subjetivo

El teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa.

El acuerdo individual de teletrabajo será reversible por la persona trabajadora y por la empresa mediando un preaviso de dos meses. En caso de decisión de la empresa de solicitar la reversibilidad del acuerdo de teletrabajo, deberá acreditar e informar de las causas a la persona trabajadora afectada.

A efectos del presente Acuerdo se entiende por teletrabajo o trabajo a distancia, una forma flexible y ordenada de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora, utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación.

En todo caso, deberá asegurarse necesariamente el cumplimiento de las necesidades de la actividad, siendo compatible con la modalidad presencial que seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

Ámbito personal:

Podrán acogerse al régimen de teletrabajo aquí previsto aquellas personas trabajadoras asignadas a las oficinas centrales de la Empresa, y cuyo puesto de trabajo y/o funciones encomendadas sean compatibles con el trabajo a distancia.

Ámbito objetivo:

Se considera un modelo de teletrabajo que, con un carácter universal y voluntario, evite cualquier situación que pueda generar desigualdad o discriminación.

Con carácter general, todas las actividades de Oficinas Centrales son susceptibles de teletrabajo. En todo caso, quedarán excluidas del acceso al régimen total o parcial de teletrabajo aquellas personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo o realicen funciones que necesariamente deban llevarse a cabo en régimen presencial.

Para ello, la Empresa efectuará la designación de los puestos o actividades susceptibles de teletrabajo, así como el seguimiento de actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del teletrabajo.

Formalización y duración del acuerdo individual de teletrabajo

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicio mediante esta modalidad.

La modificación de las condiciones pactadas, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación y ser puesta en conocimiento del Comité Intercentros de las personas trabajadoras según dispone el artículo 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Duración del acuerdo individual de trabajo a distancia:

El acuerdo individual de teletrabajo tendrá una vigencia de un año desde la firma del acuerdo individual correspondiente, transcurrido el cual podrá prorrogarse por períodos sucesivos de un año salvo que se denuncie por alguna de las partes con 1 mes de antelación a la finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Contenido del acuerdo individual de teletrabajo

Inventario de los medios y equipos:

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora una dotación individual compuesta por ordenador portátil, teléfono *smartphone* con tarifa de datos ilimitada, teclado, ratón y consumibles. Asimismo, a petición de la persona trabajadora, la empresa proporcionará un monitor, una silla ergonómica y una mesa de oficina en su domicilio, así como aquellos vinculados a la prevención de riesgos que se determinen en la evaluación.

La persona trabajadora se responsabilizará del cuidado y buen uso de los medios proporcionados por la empresa, y notificará a la empresa de posibles roturas o mal funcionamiento a los efectos de su reparación o sustitución, que será a cargo de la empresa. Se establece una renovación con carácter bianual.

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios necesarios para resolver las dificultades técnicas que puedan surgir e impidan un normal desarrollo de su actividad laboral. En ningún caso podrá ser objeto de aplicación del régimen disciplinario a la persona trabajadora.

Compensación de gastos:

La persona trabajadora en régimen total o parcial de teletrabajo percibirá un complemento económico por el siguiente importe:

- (i) Régimen de teletrabajo al 100 % de la jornada, una cantidad mensual de 50 euros brutos.
- (ii) Régimen parcial de teletrabajo, generalmente de 3 días de teletrabajo, una cantidad mensual de 35 euros brutos.

Dicha cantidad compensará, el uso del espacio privado que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, así como los gastos ordinarios de climatización, electricidad, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza.

Distribución del tiempo de trabajo:

El régimen de teletrabajo podrá ser de dos tipos:

- (i) Teletrabajo el 100 % de la jornada.
- (ii) Teletrabajo en régimen de distribución mixta del tiempo de trabajo en cómputo semanal de dos días en la oficina y tres en remoto.

Los días de asistencia presencial en la oficina serán fijados inicialmente por el ejecutivo/gerente. Los días de teletrabajo podrán verse modificados en caso de necesidad organizativa o del servicio, en cuyo caso el ejecutivo/gerente podrá requerir la asistencia a la oficina preavisando a la persona trabajadora con 24 horas de antelación.

En ambos supuestos de teletrabajo, el ejecutivo/gerente fijará aquellas tareas que la persona en teletrabajo deberá realizar necesariamente de forma presencial, como por ejemplo reuniones de equipo, sesiones, trabajo con productos o documentos específicos, entre otras, avisando con la antelación suficiente.

Lugar de trabajo:

La persona trabajadora realizará el trabajo presencial en el centro de trabajo al que esté formalmente adscrito, atendiendo a las necesidades organizativas de la Empresa.

El trabajo en remoto se realizará en el domicilio de la persona trabajadora, siendo éste el que figure en el acuerdo individual. Adicionalmente, la persona trabajadora podrá desarrollar su actividad en remoto desde otro emplazamiento, con el previo conocimiento de la empresa, siempre que se garantice la correcta conectividad a internet y de las condiciones de seguridad y salud laboral. Dicho emplazamiento deberá garantizar

también la asistencia en presencial cuando así le sea requerido en los plazos previstos en el presente Acuerdo.

Tiempo de trabajo y flexibilidad horaria:

La persona trabajadora realizará su jornada de conformidad con el horario establecido para su actividad presencial. Dicho horario dará inicio, con carácter general, entre las 8 horas y las 10 horas de la mañana, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa de aplicación sobre tiempo de trabajo y descanso

La empresa garantizará el cumplimiento del registro de jornada en los términos previstos en la legislación vigente.

Prevención de riesgos laborales

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La empresa deberá garantizar una evaluación de riesgos y una planificación preventiva que tenga en cuenta los riesgos característicos, con especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral.

Derecho a la desconexión digital

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Derechos de representación colectiva

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona que esté trabajando bajo la presente modalidad, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes Legales de los Trabajadores.

ANEXO II

Protocolo de desconexión digital

1. Introducción.

1.1 Dealz España es consciente del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y también es consciente de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras y en los riesgos para la salud de éstas.

1.2 En consecuencia Dealz España, como garante de la seguridad y la salud de todos sus empleados/as en todos los aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos

Digitales, reconoce la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral (legalmente/convencionalmente) establecida, para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los empleados, así como su intimidad personal y familiar.

1.3 Por todo ello, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, la Dirección de Dealz España, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, ha elaborado la presente política dirigida a todos los empleados/as de la empresa, incluidos puestos directivos, a los efectos de establecer medidas tendentes a detectar posibles riesgos de fatiga informática, así como las medidas preventivas para los mismos.

1.4 Con dicho objetivo, y previa audiencia de la representación legal de la plantilla, se hace público este protocolo de actuación al efecto de intensificar el compromiso con esta cuestión y, obviamente, con el convencimiento de que estas breves directrices pueden mejorar los derechos de conciliación personal y familiar de sus empleados en un entorno de trabajo digital.

2. Ámbito temporal.

El presente documento tendrá carácter indefinido, si bien podrá ser objeto de las modificaciones y adaptaciones oportunas como consecuencia de otros acuerdos adoptados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como para la adaptación a los cambios normativos o convencionales que puedan afectar a su contenido, o derivados de nuevas formas de trabajo.

3. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todos los empleados/as de Dealz España, tanto a los que prestan servicios en las instalaciones de la Empresa como a los que realizan total o parcialmente el trabajo a distancia o en su propio domicilio (teletrabajo) vinculado al uso de herramientas tecnológicas con fines laborales.

4. Medidas para promover la desconexión digital.

– Con carácter general, una vez finalizada la jornada laboral, así como durante los períodos de descanso obligatorio, no se realizarán por la Empresa llamadas ni se remitirán correos electrónicos o mensajes a través del teléfono móvil –u otros dispositivos– por razones de trabajo, salvo cuando dichas comunicaciones tengan carácter urgente.

En este último caso, y en la medida de lo posible, se evitará que la misma persona trabajadora atienda las comunicaciones de carácter de urgente, siendo aconsejable promover la rotación de empleados para atender de dichas situaciones

– A tal efecto, los responsables de cada departamento, área o equipo evitarán, siempre que sea posible, el envío de correos electrónicos o mensajes profesionales fuera del horario habitual de los trabajadores destinatarios. De conformidad con lo indicado en el punto anterior, prevalecerá el derecho del empleado a no responder dichos correos o mensajes salvo en las circunstancias indicadas.

Por tanto, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario laboral establecido, el remitente debe asumir que la respuesta puede esperar a la jornada laboral siguiente

– Se evitará por parte de la Empresa la convocatoria de reuniones o la realización de actividades de formación en horario distinto al de la jornada laboral ordinaria de los empleados, así como en los períodos de descanso, permisos o vacaciones de la persona trabajadora.

– La Empresa se compromete a poner en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas tanto a los trabajadores como a los directivos sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, comunicaciones y medios digitales con la finalidad de evitar el riesgo de fatiga informática.

– El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional del personal de la compañía

– Entre otras medidas, se fomentará y promoverá el uso y activación de mecanismos de respuesta automática (tipo <out of the office>) para los correos electrónicos que se reciban en la dirección/buzón profesional del trabajador y que informen al emisor del correo de la ausencia del trabajador destinatario y de una dirección/buzón alternativa para el envío de los correos y mensajes de contenido laboral.

El personal directivo de la Compañía, que realice su prestación laboral en régimen de flexibilidad horaria, podrá enviar comunicaciones en base a dicho régimen de flexibilidad, si bien el destinatario de dichas comunicaciones no vendrá obligado a dar respuesta a las mismas hasta en tanto no se encuentre dentro de horario de trabajo.

5. Supuestos específicos en materia de desconexión digital.

Las partes son conscientes de que, en determinadas situaciones, puestos de trabajo o servicios, no va a ser posible una desconexión digital plena, en los términos antes descritos.

Tales situaciones podrán afectar a empleados/as que, por la naturaleza de las funciones a desarrollar, puntualmente deberán mantener un determinado nivel de conexión una vez concluida su jornada ordinaria de trabajo: Directivos, guardias del servicio de IT, área *managers*, personal de mantenimiento, departamento de Seguridad, o similares.

En los citados supuestos, Dealz España dispondrá formas de prestación del servicio de forma que se garantice el mayor nivel de desconexión digital posible, siempre garantizando que el servicio o puesto de trabajo se presten adecuadamente.

Debido a la dispersión nacional de los centros de trabajo, los horarios de atención al público de lunes a domingo, la existencia de puestos de trabajo itinerantes, con diferentes horarios y días libres, se da la posibilidad de que se realicen comunicaciones fuera de horario de trabajo de alguno de los destinatarios de dichas comunicaciones.

En dichos supuestos, y salvo que la comunicación tenga el carácter de urgente, el destinatario no vendrá obligado a darle respuesta hasta que inicie de nuevo su jornada de trabajo.

6. Vigilancia del cumplimiento de la presente política.

Conviene señalar que las personas trabajadoras que gestionen equipos tienen la doble obligación de, por un lado, cumplir con las directrices establecidas en esta política y, por otro lado, vigilar el cumplimiento de las mismas por los empleados/as que se encuentren a su cargo.

En este sentido, la Empresa tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación que pueda generar riesgo de fatiga informática, por ello los mandos y/o gestores de equipos deberán vigilar el cumplimiento de esta política y denunciar el incumplimiento de la misma ante los responsables de RRHH.

Es importante recordar a todos los destinatarios de la presente política que las circunstancias reales del día a día pueden ser más complejas que los supuestos acotados y descritos en este documento, por lo que en todo caso en el ejercicio del derecho a la desconexión digital deberá aplicarse la buena fe, el sentido común y el buen juicio en la aplicación de las presentes medidas.

7. Negociación colectiva.

Estas directrices de actuación se adaptarán automáticamente a lo que pueda disponer sobre la desconexión digital una Ley o el convenio colectivo sectorial, aplicándose en todo caso la norma más favorable al empleado.

Todas las directrices contenidas en el presente Protocolo deben interpretarse y aplicarse con criterios razonables, lógicos y en base al principio de buena fe, evitando actuaciones individuales que puedan perjudicar al colectivo de empleados y que, en suma, vayan en contra de los valores y niveles de calidad que Dealz España quiere mantener.