

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14393 *Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Euro Depot España, S.A.U. (código de convenio n.º 90016762012007), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de agosto de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

III CONVENIO COLECTIVO DE EURO DEPOT ESPAÑA, S.A.U.

TÍTULO PRIMERO

Normas generales

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo en aquellos conceptos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor y extenderá su vigencia por un periodo de dos años, contados entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre del 2022.

Las condiciones salariales pactadas en el presente convenio, salvo aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero del 2021.

La denuncia del convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de 1 mes a la finalización de su vigencia y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entendería tácitamente prorrogado por periodos anuales.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia por lo que respecta a su contenido normativo perdiendo, exclusivamente su vigencia, las cláusulas de carácter obligacional.

CAPÍTULO SEGUNDO

Aplicación del convenio

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

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

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

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico de carácter indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual. Por

tanto si alguna autoridad u organismo laboral o judicial señálese que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverían a reunirse en el plazo máximo de un mes para negociar, tanto el aspecto en cuestión como en conjunto el resto del contenido de la norma convencional con el objetivo de corregirlo, adecuarlo a derecho y mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente convenio.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

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

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

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

Artículo 10. *Igualdad en el trabajo.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO

Estructura profesional

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

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

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

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

1.º Factores de encuadramiento profesional:

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

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

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

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

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

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

2.º Grupos profesionales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

b) El ascenso al resto de puestos de trabajo, y salvo que pudiera establecerse un procedimiento específico con la representación de las personas trabajadoras, se realizará mediante un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, en el que se valorarán las siguientes circunstancias: conocimiento del puesto de trabajo, titulación adecuada, valoración académica, historial profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que se establezcan. Las únicas excepciones a las previsiones indicadas anteriormente se centran en el denominado «grupo de iniciación» y en el Grupo Profesional IV.

Concretamente, y por lo que respecta al «grupo de iniciación», el mero transcurso de 24 meses desde la contratación de dicha persona trabajadora y, por ende, la adscripción a dicho grupo conllevará su ascenso al Grupo Profesional IV. El indicado

período se podrá reducir a iniciativa de la empresa por voluntad propia y atendiendo a los méritos del/la empleado/a en el desarrollo de su actividad laboral.

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

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

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

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

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

Artículo 14. *Movilidad geográfica: Traslados individuales.*

El traslado de personal a un centro de trabajo distinto dentro de la misma empresa, que implique para el afectado un cambio de residencia, podrá efectuarse (a) a solicitud del interesado, (b) por acuerdo entre las partes, (c) en atención a las previsiones contenidas en el art. 40.1 del Estatuto de los Trabajadores o (d) por permuta.

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

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

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

Sin perjuicio de las acciones que asisten al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el empleado que acepte el traslado tendrá derecho:

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

A una indemnización por un importe fijo de 1.300 euros.

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

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

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

Artículo 15. *Movilidad geográfica: traslados colectivos.*

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Traslado centro trabajo.*

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

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

a) El tiempo de duración del traslado o traslados de cada una de las personas trabajadoras no podrá exceder de tres meses dentro de un período de 9 meses, salvo en

los supuestos de baja por nacimiento o permiso de nacimiento –antigua baja por maternidad o paternidad– que tendrá una duración equivalente al período al que la persona trabajadora permanezca en dicha situación.

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

c) En el supuesto de que no hubiera medios de transporte público al nuevo centro de trabajo al que hubiese sido trasladada la persona trabajadora la empresa le abonará 0,19 euros por cada kilómetro de distancia que hubiese desde su domicilio habitual y el nuevo centro de trabajo. En ambos casos, las anteriores cantidades no tendrán carácter revisable.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO TERCERO

Ingreso, período de prueba, cese

Artículo 17. *Ingreso en la empresa.*

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

Artículo 18. *Período de prueba.*

1. El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, fijo o fijo discontinuo, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

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

Grupos Profesionales 0 y I: 6 meses.

Grupos Profesionales II y III: 3 meses.

Grupo Profesional IV y V: 1 mes.

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

- Grupo Profesional 0: 6 meses.
- Grupos Profesionales 1 y 2: 3 meses.
- Resto de Grupos: 1 mes.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Dimisión y término de preaviso.*

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

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

CAPÍTULO CUARTO

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral.*

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

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

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

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

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

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

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

1. La empresa facilitará a los representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de las personas trabajadoras a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad anual, las personas trabajadoras conozcan el momento en que deben prestar el trabajo. La distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular y, en base a ello, tendrá en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y momentos del año. Expresamente y tal como prevé el actual redactado del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo regulada en el anterior artículo 20 del presente convenio. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente artículo y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo 0 y 1 podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

7. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

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

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

Si se trata de un día y medio, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 48 horas.

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

A título orientativo se recogen los siguientes sistemas de disfrute del descanso semanal que podrían utilizarse bien en exclusiva o entremezclados entre sí, o con cualquier otro que cumpla lo previsto en los párrafos anteriores para las personas trabajadoras que prestan habitualmente su trabajo durante seis días a la semana:

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

La distribución de la jornada y el descanso se efectuará garantizando a cada persona trabajadora en el calendario anual disfrute, al menos, de 6 fines de semana, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones. Este número de fines de semana se podrá ampliar en dos más, si bien estos últimos tendrán el carácter de recuperables.

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

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

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

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

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

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

Como compensación específica vinculada a la prestación de servicios en dichas jornadas, se abonará un recargo del 40 % sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora trabajada en domingo o festivos y adicionalmente se disfrutará de un día de descanso alternativo no recuperable a disfrutar bien la semana anterior, durante la misma o en la siguiente, salvo acuerdo entre las partes.

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

9. Desconexión digital: Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y con audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, se elaborará un protocolo que formalice este nuevo aspecto.

Así mismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. A tal efecto, en las empresas, y con la intervención de la RLT, se establecerán los oportunos protocolos que implementen y desarrollen esta serie de derechos y obligaciones.

Artículo 22. Balance e inventarios.

En cada uno de los centros comerciales de la Compañía se realizará un máximo de dos inventarios anuales de participación obligatoria para todas las personas trabajadoras de dicho centro. Esta cifra sólo podrá superarse si hay circunstancias extraordinarias que obligan a ello.

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

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

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

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

Si la prestación se realiza en domingos o festivos de apertura comercial autorizada, se abonará un recargo del 40 % sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora trabajada y, adicionalmente, se disfrutará de un día de descanso no recuperable alternativo a disfrutar bien la semana anterior, durante la misma o en la siguiente, salvo acuerdo entre las partes.

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

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

Artículo 23. Formación continua.

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

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

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

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

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

Cuando aquellas vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Cuando su no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros.

En caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Trabajo nocturno.*

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

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

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

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras incluidos en el presente convenio disfrutarán anualmente de veinticuatro días laborables de vacaciones, o su parte proporcional, disfrutándose al menos doce días laborables continuados entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Exclusivamente para el cálculo de las vacaciones anuales se considerarán como «días laborables», aquellos comprendidos entre el lunes y el viernes, ambos inclusive. Por lo tanto, no se tendrán en cuenta, a efectos de este cálculo, ni los sábados, ni los domingos, ni los festivos.

Los periodos mínimos de vacaciones serán de cinco días laborables, excepto cuando el saldo de días restantes no lo permitiera.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos organizados en cada centro de forma que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad. A tales efectos, la empresa confeccionará dentro del primer semestre anual, los correspondientes turnos de vacaciones, pudiendo establecer

turnos rotativos para evitar la coincidencia de periodos vacacionales correspondientes a personas trabajadoras de la misma sección. El calendario de vacaciones será publicado en el tablón de los anuncios, entregándose copia del mismo al Comité de Empresa o delegados/as de personal.

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

Asimismo, previo acuerdo con la Compañía, aquellas personas trabajadoras que disfruten de al menos doce días laborables continuados de vacaciones fuera del período de junio a septiembre, ambos incluidos, tendrán derecho a una gratificación económica equivalente a 200 euros anuales. Dicha cantidad no tendrá carácter revisable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

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

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

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

Artículo 27. *Licencias y permisos.*

1. Licencias retribuidas:

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

Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora o unión de hecho. En este último supuesto la persona trabajadora deberá aportar certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento u organismo competente.

Dos días hábiles en caso de enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se tendrá derecho a un tercer día adicional en caso de que la enfermedad grave requiera de un ingreso hospitalario previo o de un tratamiento posoperatorio de duración superior a 12 horas y afecte a parientes de primer grado.

En los casos apuntados con anterioridad, el plazo podrá ampliarse hasta cuatro días cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de su Comunidad Autónoma de residencia.

Las licencias vinculadas a la hospitalización de familiar, en los términos indicados en este apartado, se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización. Es decir, en días continuados o alternos.

La licencia deberá iniciar su cómputo en el primer día laborable de la persona trabajadora afectada.

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

Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

Hasta un máximo de 10 horas anuales por persona trabajadora para la asistencia/visita por su parte a médicos de la Seguridad Social o de los Servicios Públicos de Salud de las distintas Comunidades Autónomas o para acompañar a sus hijos menores con los que conviva a dichos establecimientos médicos.

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

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

2. Licencias no retribuidas:

a. Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

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

Si la evolución de la enfermedad es favorable, la persona trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir a la persona trabajadora en situación de permiso sin sueldo otra persona trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse la persona trabajadora hijos.

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

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

Artículo 28. *Reducción de la jornada por cuidado del lactante.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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

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

Artículo 29. *Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares. Adaptación de jornadas para personas trabajadoras con hijas/os de hasta doce años.*

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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto

causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor 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 seis 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.

La suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de cualquiera de los progenitores a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

acogedor ampliable en el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas una para cada uno de los progenitores por cada menor a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Dicha suspensión producirá sus efectos, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 31. *Excedencias.*

En todos los casos de excedencias, las personas trabajadoras deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la Empresa obligada a contestar a la persona trabajadora dentro del referido plazo. Caso de superarse los veinte días naturales sin nada haberse contestado por la Empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

A) Excedencia voluntaria:

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

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

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

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

B) Otros supuestos de excedencias:

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

a) Por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más personas trabajadoras 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.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

b) Por cuidado personal 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.

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

d) A las personas trabajadoras que resulten elegidas para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de

los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO QUINTO

Condiciones económicas

Artículo 32. *Estructura y registro salarial.*

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

I. Salario base:

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

II. Complementos salariales:

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

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

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

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

III. Retribuciones en especie:

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

IV. Complementos extrasalariales:

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

Artículo 33. *Retribuciones.*

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

Grupos	Total anual en euros año 2021	Total anual en euros año 2022
Grupo 0.	21.647,54	21.864,02
Grupo I.	20.582,88	20.788,71
Grupo II.	18.808,52	18.996,61
Grupo III.	17.743,87	17.921,31
Grupo IV.	17.034,12	17.204,47
Grupo V.	15.235,89	15.388,25

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

Artículo 34. *Incrementos.*

Por lo que respecta al ejercicio 2021, se establece un incremento del 1 % sobre las tablas salariales del ejercicio 2020. Dicho incremento es el que viene establecido en el cuadro desarrollado en el artículo 33 anterior.

Por lo que respecta al ejercicio 2022, se establece un incremento de un 1 % que se aplicará a fecha 1 de enero de dicho año sobre las tablas salariales del ejercicio 2021.

Artículo 35. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos de trabajo y por cualesquiera otras causas.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 37. Plus del permanente.

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

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

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

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

Artículo 38. Accidentes y enfermedades.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Entidad Aseguradora, la empresa completará las prestaciones económicas obligatorias hasta el 100 por 100 de la retribución que por todo concepto perciba la persona trabajadora durante un período máximo de 12 meses, siempre que el porcentaje de absentismo del centro de trabajo no sea superior al 6 por 100. A estos efectos no se incluirán para alcanzar el citado porcentaje de absentismo las ausencias derivadas de accidentes de trabajo, suspensión del contrato por nacimiento, supuestos de riesgo durante el embarazo y crédito sindical de los representantes de las personas trabajadoras.

Del mismo modo no se complementarían las prestaciones económicas en los términos y forma indicadas en el párrafo anterior en los casos de personas trabajadoras que acumulen en un semestre cuatro bajas por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes de duración igual o inferior a tres días laborables.

Los/as Delegados/as de Personal y/o Comités de Empresa colaborarán con la empresa al objeto de concienciar a sus compañeros para mitigar el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible.

Artículo 39. Seguro complementario.

La empresa concertará una póliza de seguro de vida e incapacidad absoluta para todo trabajo y gran invalidez para las personas trabajadoras afectadas por el presente

convenio, por un importe de 25.000 euros, cualquiera que fuese el salario pactado. Este importe será percibido por la persona trabajadora o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de incapacidad en los grados de absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte.

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

Artículo 40. *Prendas de trabajo.*

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

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

No obstante lo anterior, se encuentra actualmente en estudio por parte de la dirección de la Empresa un replanteamiento integral de la equipación y uniformidad de todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los distintos establecimientos abiertos al público. A este respecto la Dirección de la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores, en las subsiguientes reuniones del comité intercentros, la definitiva concreción de esta cuestión cuando los estudios se encuentren definidos.

Artículo 40 bis. *Jubilación.*

Las partes firmantes del convenio colectivo, al objeto de favorecer el relevo generacional y las medidas que se recogen en este artículo, acuerdan posibilitar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

2. La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo. Concretamente, la extinción de la relación del empleado o empleada por cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social y cumplimentando los requisitos del anterior apartado a) deberá conllevar, simultáneamente a la extinción de la citada relación, la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora desempleada o bien la transformación en indefinida de una relación temporal vigente.

Todo ello, de conformidad con la disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.

TÍTULO TERCERO

Contratación laboral

Artículo 41. *Contratación y empleo.*

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

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

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

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

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

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

Las personas trabajadoras que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo en la Empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

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

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

Artículo 42. *Contratos formativos.*

1. Contratos de trabajo en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación en grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Las retribuciones de las personas trabajadoras contratadas en prácticas serán del 80 % el primer año de vigencia y el 90 % durante el segundo año de vigencia del salario base fijado en el presente convenio colectivo para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso dicho salario percibido pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

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

2. Contratos de trabajo para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

Se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años para las funciones encuadradas en el grupo profesional IV y V, y sin que, en ningún caso, el número de personas trabajadoras del citado grupo profesional contratados bajo la modalidad de contrato para la formación en cada uno de los centros de la empresa, puedan superar en número la mitad del total de las personas trabajadoras existentes en dicha categoría profesional en el momento de su contratación.

Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad deben carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual las personas trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

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 convencionalmente establecida, 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.

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

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, la persona trabajadora no podrá ser contratada bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El salario de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad será del 85 y 95 por 100 del salario base fijado en el presente convenio colectivo para el denominado «Grupo de Iniciación» durante el primer y segundo año, respectivamente, sin que en ningún caso dicho salario pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

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

Artículo 43. *Contratos de trabajo a tiempo parcial.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 44. *Contratos de trabajo fijos discontinuos.*

Para el desarrollo y regulación de esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas para reincorporarse a sus funciones en estricto orden de antigüedad una vez reiniciadas las labores o trabajos objeto de sus contratos de trabajo.

Asimismo, el cese de dichas personas trabajadoras en la Empresa deberá producirse de forma inversa a su contratación, permaneciendo en la misma las personas trabajadoras de mayor antigüedad.

Artículo 45. *Contratos de trabajo por obra o servicio determinado.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se podrá formalizar esta modalidad contractual de naturaleza temporal para el desarrollo de

todas aquellos trabajos o tareas que acrediten una sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la Empresa.

Para el desarrollo, requisitos y regulación de esta modalidad se estará a las previsiones contenidas en el citado artículo estatutario y normativa de desarrollo convencional sectorial.

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

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores se podrá formalizar esta modalidad contractual temporal cuando concurran acreditadas circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos que obliguen a la empresa, para la cobertura de dichas contingencias, a formalizar relaciones temporales de esta naturaleza.

Para el desarrollo, requisitos y regulación de esta modalidad se estará a las previsiones contenidas en el citado artículo estatutario y normativa de desarrollo convencional sectorial.

Artículo 46 bis. *Otras modalidades de prestación de servicios: trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia, además de lo recogido en este precepto convencional, lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

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

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

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

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

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

6. Dotación de medios y compensación de gastos:

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo del RD 28/2020 de 22 de septiembre de 2020, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán

derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 25 euros brutos mensuales, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia.

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

8. Derechos de información y participación.

En todo caso la empresa:

Entregará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores (RLT) la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

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

9. Seguridad y salud laboral:

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del RD 28/2020, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

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

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

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

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

11. Adicionalmente a todo lo contenido en el presente artículo, el cual se aplicará a aquellas personas que efectivamente desarrollen su prestación de servicio a domicilio, en los términos del art. 13 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, se respetarán aquellos acuerdos internos ya suscritos en materia de teletrabajo y especialmente aquél de fecha 11 de diciembre de 2019 para las oficinas centrales.

TÍTULO CUARTO

Régimen disciplinario

Artículo 47. *Régimen disciplinario.*

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

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

Artículo 48. *Potestad sancionadora.*

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

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

Artículo 49. *Faltas leves.*

Se consideran como faltas leves las siguientes:

- 1.º La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excedan de quince minutos en un mes.
- 2.º No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.º Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.
- 4.º No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.º Las discusiones con compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa cuando no sean en presencia del público.
- 6.º Ausencia injustificada del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 7.º No atender al público o a los compañeros/as de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
- 8.º Hacer compras a título personal durante el horario de trabajo.
- 9.º Ausencia de un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 10.º La inobservancia o incumplimiento de las medidas de protección del medio ambiente establecidas en el presente convenio.
- 11.º Fumar dentro de las dependencias e instalaciones de la Empresa.

Artículo 50. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- 1.º La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.º La desobediencia a las órdenes de los/las superiores/as en cualquier materia del trabajo; si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser considerado como falta muy grave.
- 3.º Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.º Discutir con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- 5.º Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 6.º Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.
- 7.º Ausencia al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada de un mínimo de dos días al mes.

8.º El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral establecidas en las disposiciones legales o en las normas de seguridad de la empresa. Si de ello se derivan consecuencias graves para los clientes, personas trabajadoras, o para la propia empresa, la falta podrá ser considerada como muy grave.

9.º La reincidencia en falta leve, aunque sean de distintas naturalezas, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación por escrito.

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

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

empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del resto de personas trabajadoras.

Artículo 52. *Régimen sancionador.*

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

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

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

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

Artículo 53. *Sanciones máximas.*

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

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

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

Faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 54. *Prescripción.*

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

TÍTULO QUINTO

Prevención riesgos laborales

Artículo 55. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

1. Al amparo de las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y artículo 35.4, segundo párrafo, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Euro Depot España, S.A.», decide la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Este Comité ejercerá las mismas facultades y competencias que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en sus

artículos 36 y 39, señala para los/as Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el Intercentros lo requiera por causa justificada.

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

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

TÍTULO SEXTO

Derechos sindicalesArtículo 56. *Comité de empresa.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 57. *Crédito horario.*

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

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

Artículo 58. *Acumulación de horas.*

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

Para que ello surta efecto, los delegados o miembros de comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del comité o delegado sindical. La cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 59. *Retribución del crédito horario.*

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

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

Artículo 60. *Gastos del comité de empresa o delegados/as de personal.*

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

- a) Ha de tratarse de gastos incurridos en el ejercicio de sus funciones de representación.
- b) Respecto a los gastos de desplazamientos, estancia y manutención, se deberá acreditar la realización de los mismos, aportando los justificantes originales. A los efectos anteriores, se deberá acreditar el día, lugar y motivo de los desplazamientos.
- c) Serán soportados por los propios Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa y reembolsados a los mismos por la Compañía.
- d) Los importes a reembolsar por parte de la Empresa en concepto de gastos de manutención, en cualquier caso, se encontrarán limitados a los fijados en cada momento por la normativa fiscal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

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

Artículo 61. *Descuento en nómina.*

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

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

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

Artículo 62. *Tablón de anuncios.*

En cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por parte del Comité de Empresa y, en su caso, por las secciones sindicales. Se situará de forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para las personas trabajadoras.

Artículo 63. *Comité Intercentros.*

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

Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa y como cauce de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.

Las previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

La negociación del convenio colectivo único para todas las personas trabajadoras pertenecientes a los centros de trabajo de «Euro Depot, S.A.»

Recibir, con carácter trimestral, información de la Dirección de la empresa sobre la evolución del negocio y sobre la evolución de la plantilla.

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

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

Siete miembros cuando la Empresa acredite 600 o más personas trabajadoras.

Nueve miembros cuando la Empresa acredite 1.500 o más personas trabajadoras.

Once miembros cuando la Empresa acredite 2.500 o más personas trabajadoras.

Trece miembros cuando la empresa acredite más de 3.000 personas trabajadoras.

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

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

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

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

Artículo 64. *Secciones sindicales.*

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

2. Delegados/as sindicales:

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

2.2 No obstante lo anterior,

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

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

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

2.4 Podrán recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

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

TÍTULO SÉPTIMO

Disposiciones varias

Artículo 65. *Contratación de personas trabajadoras discapacitadas.*

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

Artículo 66. *Protocolo de actuación en supuestos de acoso.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 67. *Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

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

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

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

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 68. *Gestión medioambiental.*

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

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

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Introducir todas aquellas medidas económicamente y / o tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

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

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

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

Artículo 69. *Inmigración y minorías étnicas.*

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

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

Artículo 70. *Descuentos en compras.*

Las personas trabajadoras de «Euro Depot España, S.A.U.» tendrán un descuento de un 10 % en relación con los productos de gama que adquieran en los centros de trabajo. Estos descuentos no aplicarán en promociones especiales de los mismos o en liquidaciones de producto en general.

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

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

Disposición transitoria primera. *Plantilla.*

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

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

Disposición transitoria segunda. *Comisión de seguimiento en materia de grupos profesionales.*

La comisión de seguimiento permanente en materia de grupos profesionales, la cual fue constituida en el anterior convenio colectivo, continuará estando formada por tres miembros en representación de la parte social y por otros tres miembros en representación de la empresa.

En la misma se continuarán estudiando y elaborando propuestas en relación a posibles cambios y nuevas posiciones o puestos que se pudieren ir introduciendo en la empresa. De este modo, y entre otras labores, estudiará y propondrá la eliminación de aquellas posiciones o puestos que no se estén aplicando o utilizando en los distintos establecimientos de la empresa, o la inclusión y/o adaptación de aquellas otras posiciones novedosas en los distintos grupos profesionales existentes. Del mismo modo desarrollará y promoverá los correspondientes dosieres y documentos de trabajo para la concreción de las tareas y funciones a desarrollar en cada una de las posiciones. Los acuerdos que finalmente se adopten en esta comisión de trabajo serán presentados ante la Comisión Negociadora del Convenio a sus efectos oportunos.

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

Disposición transitoria tercera. *Comisión de seguimiento en materia de jornada laboral y descansos.*

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

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

Disposición transitoria cuarta. *Nuevos sistemas de trabajo en los establecimientos comerciales.*

La distintas limitaciones a la actividad comercial bajo la fórmula de las Grandes Superficies a las que estamos asistiendo y la atomización del ámbito de aplicación de las mismas, su carácter altamente cambiante y transitorio, y, con carácter general, la rápida adaptación de los clientes del sector a nuevas fórmulas de consumo, fundamentalmente a sistemas vinculados con el *e-commerce* y con la recepción de los productos adquiridos en sus domicilios, ha hecho que la Empresa y las personas trabajadoras hayan tenido que adecuar, en un plazo muy breve de tiempo, sus sistemas, servicios, prestaciones profesionales y distintas condiciones de trabajo, a estas nuevas fórmulas de entendimiento de la actividad, para, precisamente con ello, intentar minimizar el impacto en el empleo que estas limitaciones y estos cambios en los hábitos de consumo tienen en nuestra actividad.

De ahí que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, las personas adscritas a las limitaciones al trabajo en domingo y/o festivo de apertura comercial autorizada, una vez agotadas las posibilidades de realización voluntaria para cubrir estas necesidades –siempre bajo el prisma del menor volumen de plantilla afectada y como primer criterio de adscripción– podrán prestar servicios un número de domingos y festivos con el centro de trabajo cerrado al público durante un máximo de 5 domingos y festivos (de apertura administrativa no autorizada) para colaborar, preparar o realizar tareas conectadas con el *e-commerce* que en cualquier caso nunca se superará con la suma de los domingos y festivos de prestación de servicios previstos en el art. 21.8 del presente convenio colectivo.

De esta forma estas personas trabajadoras siempre y cuando sean asignados a la realización de esta actividad adicional (trabajo en domingo y festivo de apertura no autorizada para la realización de estas tareas) percibirán el 130 % de su salario por cada hora trabajada (precio hora ordinaria/precio hora complementaria + 30 %). Este importe es mínimo y no afectará a quienes estén percibiendo cantidades superiores.

Este sistema transitorio en régimen de no apertura comercial garantizará a las personas trabajadoras afectadas el disfrute de las libranzas que le correspondan de conformidad con la regulación legal y convencional de aplicación.

Estas personas trabajadoras, desarrollarán esta actividad atendiendo a las siguientes condiciones:

El primer criterio de adscripción será la voluntariedad.

El desempeño laboral de estas personas trabajadoras se realizará en todo caso a puerta cerrada, sin apertura al público.

Las tareas que realizarán estas personas trabajadoras en estos días serán las relacionadas exclusivamente con el comercio *on-line*, siendo excluidas de este sistema las tareas habituales relacionadas con la venta presencial y de apertura comercial.

La adscripción a estos horarios singulares habrá de concretarse mediante procedimientos basados en la rotatividad de las personas afectadas por esta disposición transitoria, una vez aplicados los criterios de voluntariedad.

Las personas trabajadoras afectadas por este especial sistema transitorio de trabajo en régimen de no apertura comercial, que será prestado en régimen de jornada ordinaria y en su caso horas complementarias, podrá tener una planificación de descansos (por cada día de trabajo en este especial sistema) que prevea su disfrute en día o días completos –que en su caso podrán ser añadidos a descansos de calidad programados en el calendario individual de la persona trabajadora–, concentrarse en semanas completas, y/o unirse a cada periodo vacacional.

Quedan fuera de este sistema los trabajos de atención al cliente (*call centers*) y los de logística.

Igualmente quedarán fuera de este sistema aquellos trabajos de soporte con relación con el *e-commerce* cuyos ciclos de trabajo garanticen el descanso en, al menos, dos días semanales en promedio anual.

En todo lo no previsto a este respecto en esta disposición transitoria, se estará a lo recogido en la disposición transitoria décima del vigente Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes.