

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

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

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

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

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

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

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

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

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

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 6. *Organización del trabajo.***

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

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

CAPÍTULO III**Clasificación profesional****Artículo 7. *Clasificación profesional.***

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

Grupo I: Mandos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Período de prueba y movilidad

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

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

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

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

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

Artículo 8 bis. *Promoción interna.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 9. *Compromiso de contratación indefinida.*

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

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

Artículo 10. *Contratación temporal.*

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

Artículo 11. *Trabajo a tiempo parcial.*

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

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

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

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

11.1 Horas complementarias:

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

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

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

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

11.2 Horas complementarias de aceptación voluntaria:

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

11.3 Consolidación de jornada:

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

Tiene dos periodos de cálculo:

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

– 1 julio de 2024 a 31 diciembre de 2025.

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

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

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la

formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de Dealz España, SLU.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 12. *Estructura salarial.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Nocturnidad.*

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

CAPÍTULO VII

Jornada

Artículo 14. *Jornada.*

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

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

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

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

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

14.2 Tramos horarios básicos:

Se establecen cuatro tramos horarios de referencia para las tiendas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Ventas especiales e inventarios.*

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

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

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

Artículo 18. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.3 Retribución durante los días de vacaciones anuales retribuidas.

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

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

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

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

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

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

5. Cinco días hábiles en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de seis días hábiles. En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

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

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

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

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

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Licencias no retribuidas.*

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

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

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 21. *Excedencias.*

1. Excedencia por cuidado de hijos/as.

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

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

2. Excedencia voluntaria.

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

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

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

3. Excedencia por fallecimiento de familiares.

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

4. Excedencia por cuidado de familiares.

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

Artículo 22. *Cuidado del lactante.*

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

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

Artículo 23. *Suspensión del contrato por nacimiento.*

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Varios

Artículo 24. *Compensación por gastos.*

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 26. *Complementos por Incapacidad Temporal.*

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

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

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

Artículo 27. *Descuento en compras.*

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Régimen disciplinario.*

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

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

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

Están expresamente excluidas las multas de haber.

Artículo 29. *Faltas.*

a) Faltas leves.

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

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

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

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

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

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

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

8. La falta de aseo y limpieza personal ocasional.

b) Faltas graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Faltas muy graves.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Artículo 31. Procedimiento sancionador y prescripción.

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

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

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

CAPÍTULO XI**Derechos de la representación legal de los trabajadores****Artículo 32. Comité Intercentros.**

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

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

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

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

Artículo 33. Horas sindicales.

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

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

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

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

Artículo 34. Delegados/as Sindicales de Empresa.

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

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

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

Artículo 35. *Otros derechos sindicales.*

35.1 Tablón de anuncios:

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

35.2 Dietas por negociación colectiva a instancia de la empresa:

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

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria y solución de conflictos

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Igualdad y Protocolo de Acoso

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

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

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

Disposición transitoria primera.

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

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

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

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición final.

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

Disposición derogatoria.

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

ANEXO I

Acuerdo en materia de trabajo a distancia (teletrabajo)

Política de trabajo a distancia

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

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

Condiciones generales. Ámbito objetivo y subjetivo

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

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

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

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

Ámbito personal:

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

Ámbito objetivo:

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

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

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

Formalización y duración del acuerdo individual de teletrabajo

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

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

Duración del acuerdo individual de trabajo a distancia:

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

Contenido del acuerdo individual de teletrabajo

Inventario de los medios y equipos:

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

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

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

Compensación de gastos:

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

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

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

Distribución del tiempo de trabajo:

El régimen de teletrabajo podrá ser de dos tipos:

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

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

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

Lugar de trabajo:

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

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

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

Tiempo de trabajo y flexibilidad horaria:

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

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

Prevención de riesgos laborales

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

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

Derecho a la desconexión digital

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

Derechos de representación colectiva

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

ANEXO II

Protocolo de desconexión digital

1. Introducción.

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

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

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

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

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

2. Ámbito temporal.

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

3. Ámbito personal.

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

4. Medidas para promover la desconexión digital.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Supuestos específicos en materia de desconexión digital.

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

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

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

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

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

6. Vigilancia del cumplimiento de la presente política.

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

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

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

7. Negociación colectiva.

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

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

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7104 *Resolución de 27 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2024 del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de aprobación de las tablas salariales para el año 2024 del IV Convenio colectivo de la empresa Dealz España, SLU (código de convenio n.º 90102312012016), que fue publicado en el BOE de 25 de octubre de 2023, Acta que ha sido suscrita en fecha 8 de enero de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO., 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 (BOE del 24), 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 de la citada Acta y de las tablas salariales del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 27 de marzo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DEALZ ESPAÑA, SLU» (CÓDIGO CONVENIO 90102312012016)

Asistentes:

De una parte, en representación de la empresa Dealz España, SLU:

– Don Roberto Germán.

Y, de otra parte, en representación de los trabajadores:

– Doña Nuria Marcos.

– Doña M.^a Carmen Fernández.

Comparecen en su condición de miembros de la sección sindical de CC.OO. en la empresa, estando expresamente autorizadas por el resto de integrantes de la citada sección sindical para la suscripción de la presente acta de actualización de tablas salariales, de acuerdo con lo previsto por el artículo 12.2 del vigente convenio colectivo.

En Madrid, a de marzo de 2024, se reúnen los citados, integrantes todos ellos de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa Dealz España, SLU, y acuerdan:

1. Se acuerda aprobar las tablas salariales para el año 2024, de acuerdo con el siguiente detalle:

Tabla salarial aplicable del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024

| Grupo | Salario Bruto Anual - Euros |
|------------|-----------------------------------|
| Grupo I. | 18.231 |
| Grupo II. | 17.623 |
| Grupo III. | 16.480 |
| Grupo IV. | 15.759 |

En todo caso, la empresa vendrá obligada a abonar a las personas trabajadoras una retribución total anual que no podrá ser inferior al SMI previsto para cada año de vigencia del convenio.

2. La Comisión Negociadora del Convenio delega expresamente en este acto en el letrado Guillermo Puig Carrasco para proceder a los trámites necesarios para la presentación de la presente subsanación del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral, para su registro, depósito y publicación, en los términos legalmente previstos.

Sin más cuestiones que tratar, se levanta la sesión.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6081 *Resolución de 17 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2025 del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Visto el texto del Acta en la que se acuerda aprobar las tablas salariales para el año 2025 de acuerdo con lo previsto en el artículo 12.2 del IV Convenio colectivo de la empresa Dealz España, SLU (código de convenio n.º: 90102312012016), que fue publicado en el BOE de 25 de octubre de 2023, Acta que ha sido suscrita, con fecha 26 de febrero de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada tabla salarial 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, 17 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DEALZ ESPAÑA, SLU» (CÓDIGO CONVENIO 90102312012016)

Asistentes:

De una parte, en representación de la empresa Dealz España, SLU: Don Roberto Germán.

De otra parte, en representación de los trabajadores:

- Doña Nuria Marcos.
- Doña M.^a Carmen Fernández.

Comparecen en su condición de miembros de la sección sindical de CC.OO. en la empresa, estando expresamente autorizadas por el resto de integrantes de la citada sección sindical para la suscripción de la presente acta de actualización de tablas salariales, de acuerdo con lo previsto por el artículo 12.2 del vigente convenio colectivo.

En Madrid, a 26 de febrero de 2025, se reúnen los citados, integrantes todos ellos de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo de la Empresa Dealz España, SLU, y

ACUERDAN

1. Se acuerda aprobar las tablas salariales para el año 2025, de acuerdo con el siguiente detalle:

Tabla salarial aplicable del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025

| Grupo | Salario bruto anual - Euros anuales |
|------------|-------------------------------------------|
| Grupo I. | 18.687 |
| Grupo II. | 18.064 |
| Grupo III. | 16.892 |
| Grupo IV. | 16153 |

2. La Comisión Negociadora del convenio delega expresamente en este acto en el letrado Guillermo Puig Carrasco, para proceder a los trámites necesarios para la presentación de la presente revisión del Convenio colectivo ante la Autoridad Laboral, para su registro, depósito y publicación, en los términos legalmente previstos.

Sin más cuestiones que tratar, se levanta la sesión.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5118 *Resolución de 20 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación parcial del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Visto el texto del acuerdo de prórroga y modificación parcial del IV Convenio colectivo de la empresa Dealz España, SLU (Código de convenio n.º 90102312012016), que fue publicado en el BOE de 25 de octubre de 2023, consistente en la modificación de los artículos 3, 7, 11, 12, 14 y 24, la incorporación de un nuevo artículo 13 bis, de un anexo III, IV y V, la modificación del anexo I, y la eliminación de las disposiciones transitorias primera y segunda, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 16 de diciembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de 5 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de prórroga y modificación parcial 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, 20 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «DEALZ ESPAÑA, SLU»

Revisión y prórroga del convenio

En Madrid, a 16 de diciembre de 2025, se reúnen las personas que a continuación se relacionan, en la representación que respectivamente ostentan.

De una parte, en representación de la empresa Dealz España, SLU:

- Don Roberto Germán.
- Don Jorge Holgado.
- Don Guillermo Puig (asesor).

De otra parte, actuando en representación de los empleados de la referida Empresa, en su condición de integrantes de la sección sindical de CC. OO. de Dealz España, SLU:

- Doña Nuria Marcos Reguera.
- Doña M.^a Carmen Fernández Díaz.
- Doña M.^a José Gutiérrez Blanco.
- Doña Yeray Osma Suárez.
- Doña Carolina Navarro Carrillo.
- Doña Lidia Pardo Mostazo.
- Don Fco. Víctor González García.
- Doña Ángeles Iglesias de las Heras.
- Doña Anabel Sanjuan Adriano.
- Doña Verónica Recio Peñalver y don Rolando Cano (asesores CC. OO.).

Las partes se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficientes para proceder a la revisión y prórroga del IV convenio colectivo de la citada empresa, en los términos del artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en consecuencia,

ACUERDAN

Primero. *Prórroga y revisión del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Las partes firmantes del presente acuerdo suscriben la presente prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Dealz España, SLU por un período de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026. Y ello al amparo y con los efectos previstos por el artículo 86.1 y 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En virtud del presente acuerdo, el vigente Convenio colectivo de Dealz España, SLU se prorroga por el período indicado en el párrafo anterior, si bien las partes signatarias proceden a la adición, modificación y/o sustitución de los siguientes artículos, anexos y disposiciones transitorias en los términos que a continuación se concretan:

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El contenido del artículo 3 del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU se sustituye por el siguiente:

«La duración de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.»

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

El contenido del Grupo II queda sustituido por el siguiente redactado:

«Grupo II: *Senior Cashier, Shift Leader* y Técnicos/as para trabajos de oficina.

Senior Cashier: personal que asume permanentemente, en aquellos centros con 8 o menos trabajadores, o temporalmente en ausencia de persona/s titular/es del equipo de mánager, tareas relacionadas con la apertura y cierre de la tienda, tanto la parte física como especialmente la relacionada con la recepción de la mercancía y el control del circuito del dinero, esto es, apertura y cierre de la caja central y de las cajas del resto del personal de los Grupos III y IV.

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

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

Artículo 11. Trabajo a tiempo parcial.

Se modifica el contenido del apartado 11.3, cuyo redactado pasa a ser el siguiente:

«11.3 Consolidación de jornada: Todas las personas trabajadoras que hayan hecho una media de al menos 25 horas a la semana, entre horas complementarias y ampliaciones, durante un periodo de 18 meses, o de 12 meses para el tercer período de cálculo, consolidarán su jornada a 25 horas.

Tiene tres periodos de cálculo:

- 1 de enero de 2023 a 30 de junio de 2024.
- 1 de julio de 2024 a 31 de diciembre de 2025.
- 1 de enero 2026 a 31 de diciembre de 2026.

En todo caso, para que una persona trabajadora consolide su jornada a 25 horas su porcentaje de ausencias por Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral, no podrá superar el 3,5 % en los dos tramos de 18 meses o en el tramo de 12 meses indicados.»

Artículo 12. Estructura salarial.

Se modifica el apartado 12.2, que queda con el siguiente redactado:

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

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

En el supuesto de que el IPC definitivo a cierre del año 2025 supere el 2,5 %, el 0,5 % adicional acordado en el presente artículo 12.2, quedará pendiente de aplicación y se incorporará a las tablas salariales del año 2026 para los Grupos I, II y III.

Dicho incremento tendrá carácter independiente y adicional al incremento salarial acordado para 2026.»

Se adiciona el apartado 12.3 al artículo 12 del convenio colectivo de Dealz España, SLU:

«12.3 Se establecen los siguientes salarios base de Grupo para el personal a tiempo completo para el año 2026.

Tabla salarial para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2026

| Grupo | Salario bruto anual – Euros |
|------------|-----------------------------------|
| Grupo I. | 19.340 |
| Grupo II. | 18.696 |
| Grupo III. | 17.905 |
| Grupo IV. | 17.570,56 |

Excepcionalmente, y solo para el año 2026, en relación al cobro del importe de salario base anual establecido en la tabla salarial, no operará la compensación ni absorción de otros conceptos salariales que pudieran estar percibiendo las personas trabajadoras de los Grupos I y II.»

Artículo 13 bis. Plus por trabajo en domingos y festivos.

Se adiciona un nuevo artículo 13 bis –Plus por trabajo en domingos y festivos– al convenio colectivo de Dealz España, SLU, con el siguiente redactado:

«Se establece un plus vinculado al trabajo en domingos y/o festivos para los trabajadores de tienda afectados por el presente convenio.

Dicho plus será para el año 2026 de 40 euros brutos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado, tomando como referencia una jornada de 8 horas de tiempo de trabajo efectivo, siendo esta cantidad proporcional para las jornadas a tiempo parcial.

No será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior para los contratos celebrados con 3 o menos días cuya prestación de servicios está prevista explícitamente para el fin de semana.

El trabajo en domingo o día festivo será voluntario para las personas trabajadoras. Si no hubiera personas voluntarias suficientes para la cobertura de las necesidades de la tienda, la asignación a la prestación de servicios en domingo y/o día festivo será a decisión de la Empresa, que llevará a cabo dicha asignación con criterio equitativo en cómputo anual entre las personas trabajadoras de cada tienda.

La voluntariedad en el régimen de trabajo en domingos y festivos constituye una excepción al sistema de descanso semanal previsto en el artículo 16.1 del presente convenio».

«Para aquellos trabajadores que perciban el concepto salarial "Compensación Festivos PEPCO", recogido en el Pacto Segundo, apartado 2.5.b) del Acuerdo de fecha 17 de febrero de 2023, seguirán manteniendo dicho importe consolidado como garantía *ad personam*.

El nuevo Plus por Trabajo en Domingo y Festivo se aplicará bajo el régimen de compensación y absorción respecto al importe consolidado "Compensación Festivos PEPCO".

En virtud de lo anterior, el trabajador solo percibirá el Plus por Trabajo en Domingo y Festivo en la cuantía que exceda el importe que tenga consolidado por el concepto "Compensación Festivos PEPCO". En el caso de que la cuantía del Plus por Trabajo en Domingo y Festivo generado sea inferior o igual al importe consolidado, el trabajador mantendrá el importe consolidado sin percibir cuantía adicional por este nuevo plus.»

Artículo 14. Jornada.

Se adiciona un último párrafo al redactado del artículo 14.1 del vigente convenio colectivo de la empresa Dealz España, SLU, con el siguiente texto:

«La jornada de trabajo anual para el personal a tiempo completo será de 1.770 horas de trabajo efectivo para el año 2026.»

Artículo 24. Compensación por gastos.

El contenido del artículo 24 del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU se sustituye por el siguiente:

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

- Con pernocta: 35 euros.
- Desayuno: 6 euros.

- Comida: 14,5 euros.
- Cena: 14,5 euros.

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

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

Cuando en los desplazamientos el trabajador/a utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,26 euros por kilómetro, que se verá incrementado de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.»

Disposición transitoria primera y disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente acuerdo convienen en eliminar la disposición transitoria primera y la disposición transitoria segunda del convenio colectivo de Dealz España, SLU.

Anexo I. Acuerdo en materia de trabajo a distancia (teletrabajo)

Las partes acuerdan sustituir el redactado del anexo I del convenio colectivo de Dealz España, SLU, por el siguiente texto:

«ANEXO I

Acuerdo en materia de trabajo a distancia (teletrabajo)

Política de trabajo a distancia

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

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

Condiciones generales. Ámbito objetivo y subjetivo

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

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

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

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

Ámbito personal:

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

Ámbito objetivo:

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

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

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

Formalización y duración del acuerdo individual de teletrabajo:

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

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

Duración del acuerdo individual de trabajo a distancia:

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

Contenido del acuerdo individual de teletrabajo a partir del 1 de enero de 2026:

Inventario de los medios y equipos:

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

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

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

Compensación de gastos:

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

- (i) Régimen de teletrabajo al 100 % de la jornada, una cantidad mensual de 50 euros brutos.
- (ii) Régimen parcial de teletrabajo, generalmente de 2 días de teletrabajo, una cantidad mensual de 35 euros brutos.

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

Distribución del tiempo de trabajo:

El régimen de teletrabajo podrá ser de dos tipos:

- (i) Teletrabajo el 100 % de la jornada.
- (ii) Para los contratos de trabajo suscritos a partir del 1 de enero de 2026 el teletrabajo en régimen de distribución mixta del tiempo de trabajo en cómputo semanal será de tres en la oficina y dos en remoto.

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

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

Lugar de trabajo:

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

El trabajo en remoto se realizará en el domicilio de la persona trabajadora, siendo éste el que figure en el acuerdo individual. Adicionalmente, la persona trabajadora podrá desarrollar su actividad en remoto desde otro emplazamiento, con el previo conocimiento de la empresa, siempre que se garantice la correcta conectividad a internet y de las condiciones de seguridad y salud laboral. Dicho emplazamiento deberá garantizar también la asistencia en presencial cuando así le sea requerido en los plazos previstos en el presente acuerdo.

Tiempo de trabajo y flexibilidad horaria:

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

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

Prevención de riesgos laborales:

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

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

Derecho a la desconexión digital:

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

Derechos de representación colectiva:

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

Anexo III.

Se adiciona al convenio colectivo un anexo III en el que se recogen las tareas propias del puesto de trabajo de *Senior Cashier*.

Anexo IV.

Se adiciona al convenio colectivo un anexo IV en el que se recoge un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Anexo V.

Se adiciona al convenio colectivo un anexo V en el que se recoge un Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Segundo. *Registro del presente acuerdo de prórroga y revisión del Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Las Partes autorizan y delegan expresamente en don Guillermo Puig Carrasco para cuantas actuaciones fuesen necesarias a los efectos de completar el registro de la presente acta para la prórroga y revisión del presente convenio colectivo ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social o ante cualesquiera otros organismos que resulten competentes al efecto y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta de acuerdo, firmándose en el lugar y fecha que se indica en el encabezamiento por todas las representaciones comparecientes.

ANEXO III

Shift Leader descripción del puesto

| Resumen del puesto | | | |
|--------------------|----------------|--------------------|------|
| Nombre del puesto. | Shift Leader. | | |
| Departamento. | Operaciones. | Reportes directos. | n/a. |
| Reporta a. | Store Manager. | | |

| <i>Detalles del puesto</i> | |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Propósito del puesto. | Apoyar las ventas diarias atendiendo a los clientes, exponiendo mercancía, cuidando la imagen de la tienda y la propiedad de la empresa de acuerdo con los procedimientos, estándares y valores aplicables. |
| Funciones y responsabilidades (responsabilidades clave del puesto). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza tareas relacionadas con los servicios de caja. <ul style="list-style-type: none"> – Opera la caja registradora fiscal y el terminal de pago. – Ofrece productos y servicios del surtido de la tienda a los clientes en caja conforme a los estándares de atención en caja. <ul style="list-style-type: none"> – Emite facturas de IVA. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando actúas como responsable de guardia. • Anula artículos de <i>tickets</i>. • Anula <i>tickets</i>. – Acepta devoluciones y reclamaciones conforme a los procedimientos mediante: <ul style="list-style-type: none"> • Recepción física del producto devuelto. • Registro en el sistema. • Operaciones de caja. – Aplica descuentos (a empleados o por productos de fin de línea) y cambia precios en la caja registradora. 2. Atiende a los clientes. <ul style="list-style-type: none"> – Asesora durante la selección de productos. – Proporciona información básica sobre el producto. – Informa sobre la disponibilidad del producto. – Sugiere productos sustitutivos. – Se familiariza continuamente con los productos y normas de las campañas promocionales. – Participa en controles de distribución de folletos. – Liderando un turno: <ul style="list-style-type: none"> • Recibe quejas de clientes y las gestiona conforme a las normas aplicables. • Resuelve conflictos entre cajeros y clientes. 3. Cuida de la exposición de productos. <ul style="list-style-type: none"> – Ordena la mercancía conforme a las normas de exposición. – Repone el surtido faltante en sala en cooperación con el responsable de turno. – Actualiza etiquetas de producto y señalización visual (carteles, <i>displays</i> de precios). – Se asegura de que los productos en sala estén limpios, sin daños y correctamente expuestos. – Liderando un turno: <ul style="list-style-type: none"> • Garantiza la ronda matinal y el orden de sala de la tarde. • Inspecciona regularmente la disponibilidad de productos en sala. • Inspecciona regularmente el almacén. • Implementa y mantiene los estándares y procedimientos de exposición. • Es responsable de la imagen de la tienda. 4. Asegura que la tienda esté limpia y ordenada y cuida su imagen. <ul style="list-style-type: none"> – Realiza la cosmética diaria de la sala de ventas. – Mantiene la tienda (sala, probadores, cajas y su entorno, escaparates, almacén, zonas de personal) limpia y ordenada, incluyendo limpieza de suelos, muebles, etc. <ul style="list-style-type: none"> – Realiza las actividades en sala garantizando una apariencia estética adecuada y la comodidad del cliente. <ul style="list-style-type: none"> – Informa al superior de cualquier defecto detectado. 5. Cuida de la mercancía en el almacén. <ul style="list-style-type: none"> – Participa en la recepción de entregas. – Conoce la ubicación de los productos en el almacén. – Almacena la mercancía conforme al plan de almacén. – Liderando un turno: <ul style="list-style-type: none"> • Recibe la entrega en el almacén. • Rellena el albarán con el transportista. 6. Organiza y supervisa el trabajo del equipo mientras lidera un turno. <ul style="list-style-type: none"> – Asigna trabajo a los empleados. – Controla la ejecución de tareas. 7. Supervisa el cumplimiento de las normas de seguridad y protección contra incendios durante el turno. <ul style="list-style-type: none"> – Realiza formación inicial en salud y seguridad laboral. – Garantiza la accesibilidad de salidas, rutas de evacuación y equipos contra incendios (extintores, hidrantes, ROP, interruptor general). |

- Se asegura de que no haya mercancía ni equipamiento de tienda en zonas sociales o baños.
 - Cuida del almacenamiento de mercancía conforme a las normas de seguridad y contra incendios.
 - Controla el estado de herramientas de trabajo (escaleras, plataformas, carros).
 - Supervisa el uso obligatorio de cuchillos de seguridad y guantes de protección.
 - Informa al *Store Manager* de cualquier irregularidad relacionada con PRL o normas contra incendios.
8. Realiza la liquidación financiera del turno.
- Entrega caja chica a los cajeros.
 - Liquidación de cuentas con los cajeros.
 - Liquidación de medios de pago (efectivo, tarjetas, divisas, vales, recargas GSM).
 - Revisa y aprueba informes financieros.
 - Prepara y envía efectivo al banco.
 - Realiza inventario de la caja fuerte.
9. Cuida de la propiedad de la empresa.
- Cumple los procedimientos antirrobo y controla su cumplimiento.
 - Evita daños en productos en sala y almacén.
 - Participa en la preparación y ejecución del inventario en tienda y almacén.
 - Cuida de la exposición y almacenamiento del equipamiento de tienda.
 - Liderando un turno:
 - Abre y cierra la tienda según procedimientos.
 - Informa puntualmente de fallos de equipamiento.
 - Representa a la empresa durante controles de organismos externos.
10. Demostración de los valores Pepco.

ANEXO IV

Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

DEALZ ESPAÑA, SLU

1. Introducción

Características generales

Las medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, el Plan) es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), así como de sus familias, en la Compañía.

Las características que rigen el Plan de Igualdad LGTBI son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente al colectivo LGTBI.
- Desarrolla y garantiza los derechos de las personas LGTBI erradicando las situaciones de discriminación en la Compañía.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación y LGTBIfobia futura por razón de orientación sexual y/o en la identidad de género y/o expresión de género.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la Compañía que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Partes que lo conciertan

Las partes que conciertan el presente Plan de Igualdad son, por una parte, la empresa Dealz España, SLU, y por otra parte, los miembros integrantes del Comité Intercentros de la Empresa.

3. *Ámbito personal, temporal y territorial*

Ámbito personal: el presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Empresa, de acuerdo con lo previsto por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ámbito territorial: este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español.

Ámbito temporal: la vigencia del presente Plan es de cuatro años, y se extiende desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

4. *Estructura*

El Plan de Igualdad LBTGI de Dealz España, SLU se estructura en los siguientes apartados:

I. Programa de Actuación (conjunto ordenado de medidas): Elaborado en consenso con la representación legal de las personas trabajadoras a través de un procedimiento negociado a partir de las conclusiones alcanzadas sobre las necesidades y las carencias detectadas en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

II. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Compañía.

La estructura del plan de igualdad LGTBI tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a garantizar y promover en la Compañía el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

5. *Conceptos básicos*

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales de mejora que se han detectado en el informe de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de expresiones que serán utilizadas a lo largo del presente documento:

– Discriminación directa. Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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

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

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

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

– Discriminación por asociación y discriminación por error. Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

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

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

– Orientación sexual. Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

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

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

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

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

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

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

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

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

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

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

– Inducción, orden o instrucción de discriminar. Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. *Compromiso de la compañía con la igualdad*

Queremos que Dealz España, SLU sea un lugar donde todas las personas se sientan bienvenidas, valoradas y sepan que sus opiniones son escuchadas.

Adoptamos un enfoque neutro en nuestra filosofía de recompensa y remuneración, que es transparente, competitiva en el mercado y recompensa el rendimiento en función de objetivos empresariales específicos y metas estratégicas para evitar la discriminación de los trabajadores LGTBI y sus familias.

Dealz España, SLU ha puesto en marcha este Plan de Igualdad LGTBI para garantizar la igualdad en nuestra empresa de acuerdo con la definición establecida en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI y eliminar toda forma de discriminación.

El Plan de Igualdad LGTBI en Dealz España, SLU incluye a la totalidad de su plantilla, con la finalidad de crear un conjunto de medidas e instrumentos que parten de las ideas básicas de Transversalidad y Gestión Integral.

7. *Objetivos generales*

Las partes negociadoras del presente Plan tienen el propósito de analizar la situación existente en Dealz para evitar la discriminación de los trabajadores LGTBI, para posteriormente negociar, redactar, acordar y, finalmente, aprobar el presente Plan.

Son objetivos generales del presente Plan:

– Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación a las personas LGTBI dentro de la compañía.

– Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

– Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

– Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en la Compañía.

– Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, fortaleciéndolos y consolidándolos dentro de la Compañía.

– Implantar una cultura empresarial de diversidad e inclusiva.

– Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI.

– Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual, orientación sexual, identidad sexual, la expresión de género y la diversidad familiar de las personas LGTBI de forma transversal en las actuaciones de la Compañía.

– Reforzar la visibilidad y el respeto por la diversidad sexual y de género, incrementando la sensibilización y prevención de la LGTBIfobia en la Compañía.

- Garantizar los derechos de las personas LGTBI, erradicando las situaciones de discriminación en la Compañía.
- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Fomentar la transmisión de valores libres de estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras.
- Fomentar que los procesos de selección y contratación garanticen la no discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
- Garantizar y asegurar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de las personas LGTBI en materia retributiva.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la Compañía.
- Velar específicamente por las personas transexuales, que están más expuestas a sufrir marginación y exclusión.
- Garantizar la prevención del acoso o violencia contra las personas LGTBI y sus familias en la Compañía difundiendo los mecanismos de prevención y actuación previstos.
- Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en la Compañía que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación a las personas LGTBI.

8. Procedimiento para solventar posibles discrepancias

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

9. Medidas y acciones del plan de igualdad LGTBI de Dealz España, SLU

1. Acceso al empleo

Medidas.

Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puesto en las ofertas, descripciones de puestos de trabajo, etc.), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan con el principio de igualdad y no contengan elementos de discriminación directa o indirecta ni estereotipos respecto de las personas LGTBI en el acceso al empleo.

Llevar a cabo una metodología clara y concisa –recogida en un documento– que regule los criterios a seguir en los procesos de reclutamiento y selección, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

Continuar con el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo que se publicitan.

Compromiso de buscar una denominación neutra de los puestos de trabajo ofertados.

Tener en cuenta las políticas de contratación en materia de género de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) con las que contrata la Compañía.

Continuar con el compromiso de valorar la experiencia, curriculum y formación, con independencia de la edad o de la identidad de género.

2. Promoción

Medidas.

Establecer un sistema de promoción interna que garantice que el proceso se rija por criterios y por principios de valoración, objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios para las personas LGTBI y homogéneos para toda la plantilla.

Garantizar el desarrollo de una carrera profesional del personal LGTBI en igualdad e condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

3. Formación

Medidas.

Realizar acciones de formación y sensibilización específicas el respeto a los derechos de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI dirigidas a la totalidad de la plantilla y, especialmente, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.

El contenido mínimo será el siguiente:

- Conocimiento general de las medidas planificadas LGTBI, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos contenidos en la Ley 4/2023.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual, género y características sexuales.

[...]

Informar y formar a la plantilla, por los medios de comunicación habituales de la Compañía, sobre el Plan de Igualdad LGTBI.

Diseñar un programa de comunicación en el marco del plan de formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.

Asegurar que la formación en materia LGTBI va dirigida a los mandos intermedios, personal directivo y personas trabajadoras con responsabilidad en dirección de personal y recursos humanos.

4. Acoso o violencia contra las personas LGTBI

Medidas.

Crear un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI y actualizarlo conforme a la evolución de la legislación vigente en cada momento.

Difusión de una declaración de principios sobre el compromiso de la Compañía en materia de prevención y eliminación de cualquier tipo de discriminación a las personas LGTBI.

Establecer procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con las personas trabajadoras de la Compañía que tengan la consideración de víctimas de acoso o violencia discriminatoria razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso o violencia contra las personas LGTBI.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Medidas.

Promover la heterogeneidad de la plantilla para lograr un entorno laboral, diverso, inclusivo y seguro.

Garantizar la protección de las personas LGTBI frente a comportamientos LGTBIfóbicos.

6. Permisos y beneficios sociales

Medidas.

Garantizar el acceso de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI a los permisos, beneficios sociales y derechos de conciliación sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten en condiciones de igualdad los permisos que, en su caso, establezca el convenio colectivo de la empresa para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

7. Régimen disciplinario

Medidas.

Integrar en el régimen disciplinario del convenio colectivo de la empresa, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual o la expresión de género de las personas trabajadoras.

ANEXO V

Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI

1. Declaración de principios

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

En particular, las personas LGTBI deben tener garantizado un entorno de trabajo inclusivo y seguro, libre por tanto de acoso y/o violencia basados en su orientación sexual y/o expresión de género.

La Dirección de Dealz, SLU y la Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores no tolerarán ningún tipo de acoso ni de violencia en los centros de trabajo de trabajo de la empresa, ni ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida toda conducta de tal naturaleza.

Asimismo, este protocolo reconoce el compromiso expreso de proteger a las personas que detecten infracciones o situaciones susceptibles de ser denunciadas y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en este documento. Esta protección se traduce en la prohibición de represalias para dichas personas denunciante o informantes.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación directa a todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Medidas para la prevención del acoso laboral y la violencia externa

La Dirección y la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en Dealz, SLU promoverán, a través del CSS, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso o de violencia hacia el personal LGTBI. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

1. Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, vigilando que la empresa toma las medidas apropiadas para proteger a las personas LGTBI de tal conducta.

2. Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra las personas LGTBI individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo, vigilando que la empresa toma todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.

3. Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia las personas LGTBI.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

Acción 1.^a Se publicará el presente protocolo en el Portal del Empleado, al que tendrá acceso libre todo el personal de Dealz, SLU en cualquier momento.

Acción 2.^a Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

Acción 3.^a Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación, así como al personal subcontratado o de ETT que desempeñe sus funciones en las instalaciones de la empresa.

Acción 4.^a Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso laboral o violencia de personas empleadas en Dealz, SLU hacia personas LGTBI, ya sean clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de Dealz, SLU o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

Acción 5.^a En los casos en que el acoso o violencia provenga de personas ajenas a la empresa (clientes, proveedores), la protección de la persona empleada será prioritaria, expulsando de las instalaciones a la persona agresora de manera inmediata.

4. Procedimiento de garantía

Cualquier persona trabajadora puede presentar una denuncia relativa al acoso o violencia contra personas LGTBI, con arreglo al procedimiento que se regula y define en el punto 5 del presente acuerdo.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente.

5. Protocolo de actuación en caso de acoso o violencia frente a personas LGTBI

5.1 Principios rectores del procedimiento.

El procedimiento de actuación en caso de acoso o violencia frente a personas LGTBI se regirá por los siguientes principios:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5.2 Procedimiento de actuación.

Toda persona LGTBI que se considere víctima de acoso o violencia, podrá presentar denuncia escrita ante el órgano o persona competente, de forma personal o a través de la RLT. En caso de presentación a través de RLT, esta representación deberá recabar la autorización por escrito de la persona en cuyo nombre presenta la denuncia. Asimismo, podrá presentar denuncia cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso.

Se habilitará un canal interno para la recepción de las denuncias que se pudieran recibir. Este canal interno deberá permitir realizar comunicaciones por escrito o verbalmente, o de las dos formas. La información se podrá realizar bien por escrito, a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto, o verbalmente, por vía telefónica o a través de sistema de mensajería de voz. Se admitirán todas las denuncias recibidas.

Será competente para la recepción de las denuncias una persona designada por la empresa, a través de una dirección de correo electrónico habilitada a tal efecto.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias, que se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante, Asesoría Confidencial), se dará a conocer su identidad y funciones a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

La Asesora Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

La Asesora Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima o del sindicato o persona denunciante, dando traslado inmediatamente de la misma a la Comisión Instructora establecida al efecto.

En caso de que la denuncia sea presentada a través de la representación sindical elegida por la víctima, dicha representación sindical será tenida en cuenta en todo el proceso de instrucción, siendo considerada como parte interesada.

5.3 Medidas cautelares.

Una vez presentada la denuncia formal a la Comisión Instructora, ésta comunicará la situación a la Dirección de la empresa indicando las medidas cautelares a aplicar durante el transcurso del análisis, investigación y resolución del expediente que se abra, en su caso.

La presentación de la denuncia implicará que la Comisión Instructora deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

Las medidas cautelares o preventivas que se adopten irán principalmente encaminadas a que se aparte a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

5.4 Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso.

La Comisión Instructora será el órgano responsable de la ejecución del protocolo de actuación en caso de acoso laboral.

Estará compuesto por dos representantes por parte de la empresa y uno por parte de la representación legal de los trabajadores.

1. Representación de los trabajadores/as: El Comité Intercentros designará, de entre sus miembros, la persona que le represente en la Comisión Instructora. Estos miembros serán preferiblemente los delegados o delegadas de prevención. Se designarán suplentes en el mismo número en caso de ser necesaria su sustitución por conflicto de intereses al verse relacionados en el caso concreto que sea objeto de expediente.

2. Representantes de la empresa: serán designados por la misma. La empresa designará suplentes en el mismo número en caso de ser necesaria su sustitución por conflicto de intereses al verse relacionados en el caso concreto que sea objeto de expediente.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión cuantos recursos personales, temporales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Para el ejercicio de sus funciones, contará con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a: Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente de investigación elegida por y entre los representantes de la empresa.

Secretario/a: Persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será elegida por y entre los miembros de la Comisión Instructora.

El tiempo empleado por los miembros de la Comisión Instructora en el ejercicio de sus funciones será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Cada una de las partes, podrá contar con asesores externos con especial cualificación para ello (asesores jurídicos, técnicos de prevención o delegados sindicales).

5.5 Expediente.

Una vez notificada la denuncia a la Comisión Instructora, ésta podrá acordar el archivo de la misma por no contener indicios ni elementos suficientes para la apertura del protocolo.

Si la Comisión Instructora acuerda la apertura del protocolo de acoso, se abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso o violencia». Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testimoniales,

relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión Instructora será la propuesta y comunicación para su aplicación por parte de la empresa de las medidas cautelares recogidas en el punto 5.3 del presente protocolo. Seguidamente, se iniciará trámite de audiencia de las partes denunciante y denunciada, que podrán ser asistidas en dicha audiencia por asesoría jurídica externa a la empresa a su elección, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

5.6 Resolución.

Este proceso finalizará en un plazo máximo de resolución de treinta días naturales, a contar desde el primer día laborable siguiente a la recepción de la denuncia escrita y firmada, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por el total de componentes de la Comisión Instructora.

La resolución de la Comisión Instructora, que se adoptará por el voto mayoritario de sus miembros, deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso», en vista de las pruebas y testimonios recabados y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada «autor/a de conducta constitutiva de acoso», o «no autor/a de conducta constitutiva de acoso». La persona representante de los trabajadores en la Comisión Instructora podrá hacer constar su voto discrepante de la resolución del Instructor.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona denunciante, de la persona denunciada y de la RLT en caso de que esté considerada como parte interesada a petición de las partes, en el plazo máximo de 72 horas. Esta comunicación se realizará por escrito y en el mismo momento temporal para todas las partes. Dicha resolución se remitirá igualmente a la Dirección de RRHH para que así conste y tome las medidas que pudieran derivarse de la misma.

1. En el caso de que se determine la existencia de acoso, se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.