

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 1 *RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por la Asociación de Comercio de Calzado, Comercio de Marroquinería, Almacenistas de Curtidos, Asociación Empresarial de Peletería, COPYME, UGT y CC OO (código número 2800775).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones y centrales sindicales mencionadas el día 25 de mayo de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de noviembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PIEL EN GENERAL
DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2009 y 2010.**

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.- El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores cuya actividad principal sea la del Comercio de la Piel en general. Lo suscriben los representantes de las Asociaciones de Comercio de Calzado, de Comercio de Marroquinería, Almacenistas de Curtidos y la Asociación Empresarial de la Peletería y COPYME, y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.- Los acuerdos pactados en este Convenio, serán de aplicación a todas las empresas del sector de Comercio de Piel en General de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN.- Las partes acuerdan que con independencia de su firma y fecha de publicación, este convenio tendrá una vigencia de **dos** años, es decir, desde el 1 de enero de **2009**, hasta el 31 de Diciembre de **2010**.

Artículo 4.- DENUNCIA Y REVISIÓN.- La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes, deberá presentarse a la otra parte, fehacientemente, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se entenderá prorrogado de seis en seis meses, mientras por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma.

Las negociaciones del nuevo Convenio se realizarán a partir de los dos meses anteriores a la fecha de vencimiento del actual y si, concluida la fecha de su vigencia, todavía no se ha firmado el nuevo se prorrogarán los efectos del anterior hasta tanto se llegue a acuerdo.

Artículo 5.- NORMAS SUPLETORIAS.- Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA .- 1.- Las partes signatarias acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, conflictos colectivos e individuales. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de quince días a partir de la firma del Convenio.

a) La Comisión estará constituida por cuatro representantes de la parte empresarial y por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio.

b) Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por las partes.

2.- Funciones: Las funciones de la Comisión son las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que se han enumerado en el apartado primero.

c) Vigilancia de lo pactado y todo aquello que de mutuo acuerdo le sea conferido por las partes.

d) Impulsar y desarrollar planes de formación sectorial.

e) Impulsar la prevención de riesgos laborales.

3.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter ordinario o extraordinario. En el primer supuesto la Comisión Paritaria tendrá que pronunciarse en el plazo de quince días, y en el segundo en el plazo de setenta y dos horas.

A efectos de plantear los diversos conflictos, estos podrán ser entregados por duplicado y por carta certificada en las sedes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

Artículo 7.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.- Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos trabajadores que vengas disfrutándolas, salvo el contenido del punto quinto del art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 9.- JORNADA LABORAL.- La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales. Dicha jornada, equivaldrá en cómputo anual a 1.800 horas.

No obstante lo anterior, los firmantes del presente Convenio Colectivo, reconociendo el mayor volumen de trabajo en los meses de Enero, Julio y Diciembre acuerdan que dentro de estos tres meses se podrá realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo. Esta distribución irregular, sujeta a los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, estará limitada a un máximo de 20 días por año.

El disfrute del descanso equivalente a la jornada irregular se efectuará dentro de los dos meses siguientes al de su realización. La empresa y los trabajadores podrán acumular dicho disfrute en jornada completa.

La variación de la jornada se tendrá que preavisar con un plazo mínimo de 8 días, a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores. En ningún caso esta jornada irregular podrá suponer la ampliación de la jornada anual.

Las partes firmantes facultan a la representación legal de los trabajadores para que, mediante negociación y atendiendo a las peculiaridades de cada empresa, modifique la distribución irregular pactada en este artículo.

Artículo 10.- CALENDARIO LABORAL.- Anualmente se elaborará un calendario laboral, que se presentará a los trabajadores o a los representantes de estos, durante el último mes del año anterior, donde deberá constar el nombre del trabajador, el departamento, los turnos, los días de descanso y la jornada laboral de todos los trabajadores de la empresa, debiendo exponerse en lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 11.- DESCANSO SEMANAL.- El descanso semanal de día y medio en el comercio podrá fraccionarse de modo que, con independencia del correspondiente al domingo, descansen cada trabajador bien medio día en cualquier día laborable de la semana o un día laboral completo por cada dos semanas, de lunes a sábado, ambos inclusive, independientemente de las cuarenta horas trabajadas en 2009 Y 2010.

Artículo 12.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.- Las partes firmantes del presente Convenio pactan crear un Complemento Personal de Antigüedad Consolidada que sustituya a la denominada Antigüedad, con efectos 1 de Enero de 1.998.

Todo el personal que al 1 de Enero de 1.998 figure en plantilla de las empresas afectadas por este Convenio y percibiera o tuviese derecho a percibir en dicha fecha cantidades derivadas de la suprimida antigüedad, verá consolidadas, como Complemento Personal (ad personam), las referidas cantidades en el salario- convenio, no obstante, aparecerá reflejado en el recibo oficial de nómina con la denominación de Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

Este complemento salarial tendrá naturaleza y formará parte del salario-convenio a partir de dicha fecha, formando así mismo parte de las pagas extraordinarias y esté complemento, no será absorbible ni compensable, siendo cotizable a la Seguridad Social y sufriendo, en su día, los incrementos correspondientes al salario-convenio.

Artículo 13.- PROLONGACIÓN Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA.- Ambas partes acuerdan que, en caso de prolongación de la jornada de trabajo del día laborable anterior a la festividad de Reyes, el cierre sea a las 22 h. del citado día. Las horas que excedan de la jornada laboral de dicho día se abonarán como extraordinarias.

Asimismo, se acuerda que la jornada laboral de la víspera de Navidad termine a las 14 h. No obstante, las empresas y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán pactar la realización de la jornada de tarde en dicho día. Estas horas se abonarán como extraordinarias. En las oficinas y almacenes centrales que tengan establecida la jornada continuada, el día 24 de Diciembre, esta terminará a las 12:30 horas.

La jornada del 31 de Diciembre terminará a las 19 h., de no existir pactos en contrario.

Artículo 14.- VACACIONES.- Las vacaciones tendrán una duración de 31 días ininterrumpidos, durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.



La empresa confeccionará conjuntamente el calendario de vacaciones con los representantes de los trabajadores o en su defecto, con el grupo de trabajadores que forman la empresa; en caso de desacuerdo, se establecerá por turnos rotativos. Dicho calendario, se conocerá antes del día 1 de Abril de cada año.

En el caso de que la empresa establezca el cierre durante treinta días ininterrumpidos, los trabajadores deberán disfrutarlos en dicho período.

Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El disfrute se podrá establecer fuera del período de Julio, Agosto y Septiembre, cuando el trabajador lo solicite y la organización del trabajo lo permita.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un festivo o descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del festivo o descanso semanal.

Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese con un día festivo o descanso semanal, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho festivo o descanso semanal.

Asimismo, los trabajadores disfrutarán de un día más de vacaciones, cuyo disfrute será convenido entre empresa y trabajador. No obstante, aquellos trabajadores que opten por disfrutar de los treinta y un días de vacaciones ininterrumpidamente, no tendrán derecho al disfrute del día más de vacaciones individualizado señalado en este párrafo.

Los trabajadores que tengan a su cargo a hijos en edad escolar, tendrán derecho a elegir preferentemente el turno de vacaciones si así se estableciera en la empresa.

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 el artículo 48.4 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 le correspondier, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 15.- CESE Y PLAZO DE PREAVISO.- El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, al menos, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Los trabajadores que se propongan cesar lo comunicarán por escrito, duplicado, con acuse de recibo.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación a los contratos eventuales y temporales de seis meses, obligará a éste al abono en la liquidación, del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Cuando finalice el contrato de trabajo, y con quince días de antelación, el empresario entregará al trabajador una propuesta de finiquito, sin que dicha propuesta tenga carácter vinculante para las partes.

Artículo 16.- ENFERMEDAD.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará hasta el 100 por 100 el salario pactado en este Convenio más el Complemento Personal de Antigüedad Consolidada, hasta el límite de 18 meses. Si por normas de rango superior el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante la vigencia de este Convenio, modificará la cuantía de las prestaciones económicas que otorga para estos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico de la Seguridad Social. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 17.- PERMISO POR ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO.- Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de 16 años, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada sea de la Seguridad Social o de cualquier otro servicio médico.

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias para atender imprevistos, siniestros, épocas punta de ventas, ausencias, preparación de ventas especiales o balances, inventarios (máximo dos inventarios al año), etc., serán consideradas de carácter estructural a los efectos previstos en la legalidad vigente, así como aquellas que no puedan ser sustituidas por contratos de trabajo de carácter temporal o a tiempo parcial. Las horas extraordinarias podrán pagarse en tiempo de descanso retribuido o mediante compensación económica.

En el caso de optar por la compensación económica, las horas extraordinarias en días laborales se retribuirán con un aumento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria y las realizadas en festivos y domingos, con un aumento del 150 por 100.

A los efectos de calcular el valor de las posibles horas extraordinarias, se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{12 \text{ Mensualidades Salario Convenio} + \text{Complemento Personal de Antigüedad Consolidada} + \text{Paga de Marzo} + \text{Paga de Julio} + \text{Paga de Diciembre}}{1.800 \text{ horas}}$$

Si por el contrario se opta por la compensación en tiempo de descanso retribuido, por cada hora extraordinaria realizada en día laborable se compensará con 1 hora 45 minutos, y si se realiza en día festivo, se compensará a razón de 2 horas 30 minutos por cada hora trabajada.

Artículo 19.- JUBILACIÓN.- Mientras la edad de jubilación sea a los 65 años, los trabajadores que lleven en la empresa 15 años de servicio y, de mutuo acuerdo con la misma, procedan a su jubilación voluntaria, dispondrán de una compensación económica en la cuantía siguiente:

- A los 64 años: 1.532,30 Euros.
- A los 63 años: 1.992,36 Euros.
- A los 62 años: 2.452,13 Euros.
- A los 61 años: 3.060,06 Euros
- A los 60 años: 3.831,39 Euros

Artículo 20.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- La totalidad de los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán anualmente 15 pagas, doce de salario mensual más una gratificación extraordinaria en el mes de Marzo, otra en Julio y otra en Diciembre, pagaderas en los quince primeros días de los meses citados, en proporción al tiempo trabajado. Dichas gratificaciones consistirán cada una de ellas en el importe del salario Convenio más el Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

De común acuerdo, la paga de marzo, julio y diciembre podrán ser prorrateadas en doceavas partes. Para aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas, éstas se seguirán respetando.

Artículo 21.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS.- El trabajador que por necesidades del servicio, tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una media dieta de **14,66 Euros, para el año 2009 y 14,81 para el año 2010** en caso de que fuese la jornada completa de trabajo externa, la dieta completa será de **33,52 Euros para el año 2009 y de 33,86 para el año 2010**.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta abonará 0,19 Euros por kilómetro recorrido en 2009 y 2010.

Artículo 22.- PLUS DE TRANSPORTE.- Para todos los trabajadores afectados por este Convenio, se pacta un plus de transporte de **65,72 Euros por once mensualidades, para el año 2009 y de 66,38 Euros para el año 2010**. Dicha cantidad no será computable por tanto en el cálculo de pagas extraordinarias, Complemento Personal de Antigüedad Consolidada y horas extraordinarias.

Artículo 23.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.- La mujer embarazada tendrá derecho, cuando existan diferentes puestos de trabajo, al cambio del mismo, si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente a la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su puesto anterior, cuando la embarazada se reincorpore después del parto.

Las trabajadoras/es en las empresas donde exista más de un turno de trabajo podrán elegir jornada sin que ello conlleve reducción de la misma y siempre que no suponga la modificación sustancial de las condiciones laborales de un tercero.

1.- Permiso por parto.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a asuspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.bis del estatuto de los trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2.- En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5 del artículo 48 del estatuto de los trabajadores y en el artículo 48.bis del mismo cuerpo legal.

3.- Durante las bajas de Incapacidad Temporal por causa de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de un salario real. En caso de que sea el padre quien disfrute las semanas de suspensión, será éste el que percibirá igualmente el 100% del salario real.

4.- El padre o la madre, **cuando** ambos trabajen, tendrán derecho, pero sólo uno de ellos, a una hora de ausencia al trabajo para la lactancia de su hijo menor de nueve meses, tiempo que podrá dividirse en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

Acumulación: el derecho a la reducción de jornada de 1 hora diaria por lactancia, a elección del trabajador/a, se puede sustituir y acumularlo en jornadas completas, previo acuerdo de empresa y trabajador/a, en los siguientes términos:

- Los trabajadores que tengan la jornada completa, podrán acumular su derecho en jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal.
- El número de días que como máximo, puede alcanzar la acumulación de este derecho son 17 días, de permiso retribuido.
- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

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

El horario de disfrute de la reducción arriba mencionada lo fijará el trabajador de forma prioritaria en base a las necesidades que surjan de la guarda legal. No obstante, aquellas empresas a las que la reducción mencionada les ocasione perjuicios graves para el funcionamiento someterán la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá en primera instancia.

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

De igual forma en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. De igual forma, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo del permiso de reducción de jornada prevista en el presente apartado corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, el trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este

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

6.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, el cual pondrá fin al que viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Dicho artículo debe acogerse a la Ley 39/1999 de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, y a la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

7.- Suspensión del contrato por paternidad:

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.
- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores sea disfrutado en su totalidad

por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finaliza la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre empresa y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, nunca inferior a 15 días, el ejercicio de este derecho.

Artículo 24.- PREPARACIÓN AL PARTO.-

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 25.- SALARIOS.-

Se pacta un incremento para el año 2009, de un 0,8% para todos los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en este Convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009. Los atrasos serán abonados un mes después de su publicación en el BOCM.

Para el año 2010, se pacta un incremento de un 1% para todos los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en este Convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010. Los atrasos serán abonados un mes después de su publicación en el BOCM.

Artículo 26.- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.-

Las partes firmantes acuerdan que si el IPC real del año 2010 fuese superior al 1% pactado como incremento para el citado año, se procederá a regularizar la diferencia entre ambos en las tablas salariales, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010.

Si como resultado de la aplicación del presente artículo se generase la percepción de atrasos, éstos serían abonados al mes de la publicación de las tablas definitivas del año 2010 en el BOCM, actualizando las tablas con la diferencia referida y sirviendo dichas tablas actualizadas como punto de partida para las nuevas negociaciones del presente Convenio Colectivo.

Artículo 27.- RECIBO DE SALARIOS.- El recibo de salarios constará de los siguientes datos:

- Salario Base.
 - Complemento Personal.
 - Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.
 - Complemento de Puesto de Trabajo
 - Complemento de Calidad
 - Plus de Transporte
 - Retenciones
- **Salario base.** Será considerado como tal la remuneración del servicio que presta el trabajador por unidad de tiempo, en función de la pertenencia a uno de los grupos profesionales que figuran en el presente Convenio.
 - **Complemento personal.** Es el complemento derivado de condiciones personales del trabajador y será consolidable.
 - **Complemento personal de antigüedad consolidada.** Es el complemento pactado por las partes firmantes de este Convenio que sustituye a la suprimida antigüedad en los términos fijados en el artículo 12 del presente Convenio.
 - **Complemento del puesto de trabajo.** Es aquel que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Su

percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.

- **Complemento de calidad.** Es aquel que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, en cuyo caso habrá de tenerse en cuenta el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Plus de transporte.** Es la retribución pactada en el artículo 23 del Convenio en compensación de los gastos de desplazamiento y medio de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

Artículo 28.- DESCUENTO EN COMPRAS.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descuento, en las compras que realicen en su propia empresa, de un 25 por 100 del precio de venta al público, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan y no sean artículos rebajados. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando el trabajador.

Estas compras deberán ser abonadas a la empresa dentro del mes.

Artículo 29.- CONDICIONES DE TRABAJO.- Además de realizar las ventas, como complemento a lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, serán funciones y competencias de la dependencia:

- a) Orientar a sus superiores sobre las posibles mejoras en relación con la demanda y tendencias de la clientela.
- b) Mantener los artículos destinados a la venta debidamente clasificados y colocados en sus secciones, así como en perfecto estado para su venta.
- c) Realizar el marcado y etiquetado de los artículos y cuantas otras operaciones haya que efectuar con la mercancía en el establecimiento.
- d) Colaborar con los escaparatistas en los específicos trabajos de exhibición de la mercancía dentro de la jornada laboral.

Artículo 30.- NORMA NO DISCRIMINATORIA.- Los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo, ni por las circunstancias de origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua del Estado Español.

Igualdad en el trabajo: Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza o minusvalía.

Los trabajadores tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración de vida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, frente al acoso sexual, y al acoso por razón de sexo.

En consecuencia, serán nulas las órdenes discriminatorias y las ordenes del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del derecho de igualdad de trato y no discriminación.

Para ello las partes asumen el deber de negociar para confeccionar planes de igualdad para que sean aplicados en las empresas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 31.- UNIFORME O PRENDAS DE TRABAJO.- Las empresas que exijan uniforme a sus empleados se obligan a proveer de dichas prendas a los mismos, siendo estas adecuadas a invierno o verano.

A los trabajadores que proceda, mozos, chóferes, almacenistas, personal de talleres, etc., comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de

uniformes y otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando. La provisión de tales prendas se hará al comenzar la relación laboral en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas o, al menos, en la mitad de las mismas.

Artículo 32.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.- De conformidad con lo pactado en Convenios anteriores, se mantiene la categoría de recadista, que será el trabajador o trabajadora mayor de 16 años y menor de 18 años.

Los recadistas serán todos de nuevo contrato, no pudiendo ser asimilados a dicha categoría ningún trabajador que, a la entrada en vigor del presente Convenio, viniera prestando con anterioridad su servicio en la empresa, en cualquier puesto de trabajo y bajo cualquier modalidad contractual.

No desempeñarán ni suplirán las labores del aprendiz.

Serán funciones del recadista: la de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender ocasionalmente el teléfono, y cualesquiera otras funciones de carácter elemental. Realizarán trabajos que no requieran determinados niveles de especialización y cuidarán de la limpieza y mantenimiento de la mercancía destinada a la venta. Excluido la limpieza del establecimiento.

Por ser menos de 18 años, no realizarán horas extraordinarias.

El trabajador que ostente la categoría profesional de recadista al cumplir los 18 años, optativamente y de acuerdo con sus cualidades y capacidad, deberá incorporarse como ayudante de dependiente, mozo o auxiliar administrativo.

Artículo 33.- CONTRATACIÓN

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido. Las empresas enclavadas en el ámbito del presente convenio se comprometen a desarrollar unas relaciones laborales de carácter indefinido, en lo referente a la contratación.

Todos los trabajadores que estén contratados temporalmente y lleguen a un periodo máximo de 18 meses, estos pasarán a ser fijos indefinidos, en consonancia con el modelo de su contrato y jornada pactada, a excepción de los trabajadores contratados con contratos de formación.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.- La duración de este contrato será de 12 meses en un período de 18 meses.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO.- A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, las ferias, exposiciones, rebajas, campaña de Navidad y Reyes y la promoción de productos.

CONTRATO EN PRÁCTICA.- Dada las funciones desempeñadas por el personal del convenio de la Piel, solo se considerarán títulos suficientes para realizar contratos en prácticas los emitidos por las Universidades, por las escuelas creadas o que pudieran crearse y por las legalmente reconocidas, así como los de formación profesional y todas las titulaciones académicas que guarden relación con el sector.

La duración de estos contratos no podrán ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. No podrán hacerse prácticas en este sector si no es bajo ésta fórmula contractual.

La retribución será lo fijado en las tablas salariales del presente convenio.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo determinado en el RD 488/1998.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.-

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo, así mismo tiene por finalidad potenciar la inserción profesional, requisitos estos fundamentales para su validez, rigiéndose en lo no pactado en este artículo, por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 488/1998 de 27 de Marzo y Ley 12/2001 del 9 de Julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo.

La remuneración para los contratos de primer y segundo años, será la que aparece reflejada en las tablas salariales unidas al texto del presente Convenio.

Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas.

La realización de los contratos para la formación queda circunscrita exclusivamente para formar trabajadores en los siguientes puestos de trabajo:

- Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante de dependiente, dependiente y secretario/a.

La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 2 años. Finalizado la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma empresa o distinta empresa y, si fuere contratado bajo otra modalidad, ostentará la categoría objeto de la formación recibida.

La jornada de trabajo de esta categoría será de 34 horas de trabajo efectivo semanal, dedicándose las 6 horas restantes a la formación. De no cumplirse estos requisitos, se entenderá que no ha recibido formación.

Se establece el número máximo de trabajadores para la formación que las empresas pueden contratar:

- Hasta 5 trabajadores: 1
- De 6 a 10 trabajadores: 2
- De 11 a 25 trabajadores: 3
- De 26 a 40 trabajadores: 4
- De 41 a 50 trabajadores: 5
- De 51 a 100 trabajadores: 8
- De 101 a 250 trabajadores: 10
- De 251 a 500 trabajadores: 20

En lo no previsto aquí para estas modalidades contractuales, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente concordante.

JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.- Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación, voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa, a los 64 años de edad con el 100% de sus derechos pasivos. La empresa vendrá obligada a sustituir a este trabajador, preferentemente por otro de los que hubiesen sido trabajadores con contrato a tiempo determinado de la misma durante el último año o, subsidiariamente, del exterior, debiendo en ambos casos estar inscrito en el INEM.

En todo lo demás relacionado con esta modalidad de jubilación especial a los 64 años, se estará a lo dispuesto en el RD 1194/85, de 17 de Julio.

JUBILACIÓN PARCIAL: Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años de edad y como máximo hasta alcanzar los sesenta y cinco años, simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo, concertado con un trabajador en situación de desempleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social

A tales efectos, se tendrá en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que, en su caso, corresponda.

Estando, en cuanto a su regulación a lo dispuesto en el Real Decreto 1331/2002, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador tendrá la opción de decidir el porcentaje de jubilación parcial, con un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 85 por 100.

La decisión de acogerse a esta modalidad de jubilación parcial es voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa. Empresa y trabajador pactarán la forma en que este debe prestar laboralmente la jornada de trabajo.

En lo no regulado en este apartado, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2007, sobre la Jubilación Parcial **o en cualquier otra legislación que la modifique.**

Artículo 34.- LICENCIAS Y PERMISOS.-

1.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o religioso.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo. En caso de enfermedad derivada del parto, y previa justificación médica o cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, podrá prorrogarse hasta dos días más.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise o no reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo haya que realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, podrán prorrogarse hasta dos días más.

En cuanto a lo señalado en los apartados a), b) y c) anteriores, en casos extraordinarios, debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo entre empresa y trabajador las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

d) Un día en caso de matrimonio de familiares en primer grado y hermanos, por consanguinidad o afinidad, dos días si éste se produce fuera de la Comunidad de Madrid, circunstancia que deberá justificarse suficientemente ante la empresa.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento de deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para concurrir a exámenes, tienen derecho a una licencia durante un tiempo máximo de diez días al año. A tales efectos, podrán también solicitar la división de las vacaciones anuales siempre que sean compatibles con la organización razonable y necesidades de trabajo en la empresa. En todo caso, los trabajadores deberán presentar los justificantes oportunos que demuestren que se han presentado a los referidos exámenes.

h) Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones, previa justificación.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva la protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho podrá ser ejercitado en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- La acreditación de situaciones de Violencia de Género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

2.- PAREJAS DE HECHO.- "Las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, podrán disfrutar de los mismos derechos previstos para las uniones matrimoniales. En el caso del permiso especial de 15 días naturales, previsto en el nº 1 anterior, en caso de matrimonio civil o religioso, se podrá disfrutar únicamente en la celebración de la unión matrimonial o de la unión de hecho, pero no en

ambas ocasiones, siempre que la unión se realice entre las mismas personas. En el caso de ulteriores disfrutes del permiso especial por parte de los miembros de las uniones de hecho, el espacio temporal entre los mismos, habrá de respetar el mínimo exigido para las uniones matrimoniales en la legislación."

Artículo 35.- SEGURO POR ACCIDENTE NO LABORAL.- Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad absoluta y permanente, en cualquiera de sus grados, y muerte por accidente no laboral a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de **12.000 euros** en cualquiera de las contingencias citadas.

Las organizaciones patronales que suscriben el presente Convenio únicamente tendrán como obligación seleccionar la mejor oferta de empresas aseguradoras para sus asociados, dejando la posibilidad de que los trabajadores puedan aumentar la póliza sufragando dicho coste el propio trabajador.

Artículo 36.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en que ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el correspondiente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación, la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Artículo 37.- DEBERES LABORALES.- Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados por el Estatuto de los Trabajadores.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven en su caso, de los respectivos contratos laborales.

Artículo 38.- DERECHOS SINDICALES.-

A) Órganos de representación de los trabajadores en la empresa. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuente entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para lo que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para el Comité de Empresa, debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del Comité de Empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Podrá establecerse un Delegado Sindical en aquellas empresas de más de cincuenta trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de Agosto. Estos Delegados Sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

B) Competencias de los Delegados de Personal y Comités de Empresa.

1. Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tienen las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidos en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

C) Garantías sindicales.-Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes Garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

- Hasta 100 trabajadores:	18 horas.
- De 101 a 250 trabajadores:	23 horas.
- De 251 a 500 trabajadores:	35 horas.
- De 501 a 750 trabajadores:	40 horas.
- De 751 en adelante:	45 horas.

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales.

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

D) Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o Centro de Trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideraran como una sola y fechadas en el mismo Día de la primera.

E) Lugar de reunión:

- 1) El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
- 2) El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a.- Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

b.- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c.- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d.- cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado "b".

F) Convocatoria. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

G) Locales y Tablón de Anuncios. En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 39.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.- Los Delegados de Prevención serán consultados con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.

El número de horas para la formación de los Delegados de Prevención vendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

- De 6 a 30	60 horas
- De 31 a 100	80 horas
- De 101 en adelante....	120 horas

La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

En cuanto a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en el art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas que les pueda otorgar la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Los Delegados de Prevención de riesgos laborales tendrán los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones legales de aplicación general, así como condiciones más beneficiosas pactadas en este Convenio.

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas que no tengan representantes de los trabajadores, los trabajadores elegirán un Delegado de Prevención mediante una asamblea de trabajadores, en la cual será elegido aquel que más votos hubiera recibido.

El crédito horario de los Delegados de Prevención y el número de horas adicionales que serán retribuidas, variará en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

Horas de los delegados de prevención:

* Hasta 100	9 horas
* De 101 a 250	15 horas
* De 251 a 500	20 horas
* De 501 a 750	25 horas
* De 750 en adelante	30 horas

No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 a y c y el 37.1 de la Ley 31/1995 del 8 de Noviembre.

Artículo 40.- DERECHOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

A).- Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán las medidas de Prevención de Riesgos Laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- 1.- Evitar los riesgos.
- 2.- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

- 3.- Combatir los riesgos en su origen.
- 4.- Tener en cuenta la evolución de las técnicas.
- 5.- La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- 6.- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- 7.- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

B).- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1.- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2.- Los trabajadores, con arreglo a su formación, y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 41.- EXCEDENCIAS.-

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, teniendo preferencia aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la finalización de su excedencia voluntaria causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 42.- INDEMNIZACIONES PARA CONTRATACIONES DE DURACIÓN DETERMINADA.-

Para los contratos de trabajo no fijo o eventual, se establece para la vigencia del Convenio que, al término de su duración, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 43.- CESIÓN O TRASPASO DE LA EMPRESA.- El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Artículo 44.- CONTRATO DE TRABAJO.- En el momento de formalizar o prorrogar un contrato de trabajo, la empresa estará obligada a entregar una copia del contrato al trabajador, según dispone la legislación vigente.

Artículo 45.- FORMACIÓN ACADÉMICA.- Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando así este instaurado en la empresa. Dichos estudios deberán ser acreditados fehacientemente al empresario.

Artículo 46.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y/O RECICLAJE PROFESIONAL.- Los trabajadores tendrán derecho a asistir a los cursos de formación y/o reciclaje profesional impartidos por las patronales y/o sindicatos firmantes de este Convenio, previa comunicación a la empresa con al menos siete días de preaviso.

La coincidencia con la jornada habitual del trabajador será, como máximo, de una hora y media diaria.

Asimismo, se determina que los cursillos en su contenido guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

Se establece un mínimo de 45 horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

Artículo 47.- INEPTITUD SOBREVENIDA.- Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 48.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-

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

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

3.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, o no se que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personal, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
- f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- ll) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
- m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

7.- Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de que la falta fuera calificada en su grado máximo.

8.- Prescripción.

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

Artículo 49.- ACOSO MORAL

Se introduce la siguiente redacción para la penalización del acoso moral: "Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El acoso moral o físico en el ámbito laboral señalado es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

En conclusión, el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, existiendo una relación asimétrica de poder.

A efectos de paliar el acoso moral, la comisión paritaria del Convenio trabajará para formalizar una declaración de principios en el sentido de respeto mutuo y persecución del acoso moral, tanto a nivel de trabajadores entre sí, como con su relación con el empresario, que será distribuido entre las empresas y trabajadores.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto y su Reglamento de 22 de Noviembre de 1.994, a incorporar en los Convenios Colectivos, (artículo 14.2 párrafo 2] del citado Reglamento y 85.2.e. del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de Noviembre de 1.994.

La solución de los conflictos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de Noviembre de 1.994.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes acuerdan facultar a la Comisión Paritaria de este Convenio para proceder al estudio y configuración de los Grupos Profesionales de los sectores afectados por el presente Convenio Colectivo, durante la vigencia de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la situación de la inestabilidad en el empleo y en línea de los criterios recogidos en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, recomiendan la transformación de la contratación de duración determinada o contratos temporales, incluidos los de formación, en contratos de duración indefinida, con el objetivo de mantener un empleo estable en torno al 80 % de las plantillas.

Sobre la base de lo anterior, con carácter informativo, se recuerda a las empresas que podrán acogerse a las bonificaciones legalmente establecidas para la transformación de contratos temporales en contratación indefinida, así como para la nueva contratación indefinida.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Acuerdo Nacional sobre la derogación de la Ordenanza de Comercio y en la demás legislación vigente.

TABLAS SALARIALES FINALES PIEL 2009

CATEGORÍA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	1.332,82	19.992,30
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	867,71	13.015,65
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO O TITULADO		
JEFE DE PERSONAL, VENTAS Y COMPRAS	1.332,82	19.992,30
ENCARGADO GENERAL	1.332,82	19.992,30
JEFE DE ALMACÉN	1.109,37	16.640,55
JEFE DE SUCURSAL	1.109,37	16.640,55
JEFE DE SECCIÓN	973,10	14.596,50
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO, COMPRADOR/A, VENDEDOR/A	973,10	14.596,50
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
VIAJANTE	867,72	13.015,80
CORREDOR DE PLAZA	850,87	12.763,05
DEPENDIENTE	851,14	12.767,10
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	782,20	11.733,00
GRUPO III: PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.232,12	18.481,80
JEFE DE SECCIÓN	1.023,24	15.348,60
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
CONTABLE, CAJERO/A, TAQUIMECANÓGRAFA,/O IDIOMA EXTRANJERO	972,90	14.593,50
OFICIAL ADMINISTRATIVO	865,41	12.981,15
OPERADOR/A, CONTABLE, CODIFICADOR/A Y PERFORISTA, SECRETARIO/A	865,41	12.981,15
AUX. ADMINISTRATIVO	850,87	12.763,05
AUX. DE CAJA	850,87	12.763,05
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
DIBUJANTE	1.109,37	16.640,55
ESCAPARATISTA	1.036,93	15.553,95
ROTULISTA	907,32	16.609,80
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	850,87	12.763,05
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	796,07	11.941,05
CAPATAZ	869,20	13.038,00
MOZO ESPECIALIZADO	781,51	11.722,65
MOZO	774,21	11.613,15
TELEFONISTA	781,52	11.722,80
RECADISTA	564,73	8.470,95
GRUPO V		
CONSERJE, COBRADOR/A, VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA	781,51	11.722,65
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS)	6,35	
GRUPO VI		
FORMACIÓN DE PRIMER AÑO	587,33	
FORMACIÓN DE SEGUNDO AÑO	629,04	
PLUS DE TRANSPORTE	65,72	

TABLAS SALARIALES INICIALES PIEL 2010

CATEGORÍA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	1.346,15	20.192,25
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	876,39	13.145,85
GRUPO II: PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO O TITULADO		
JEFE DE PERSONAL, VENTAS Y COMPRAS	1.346,15	20.192,25
ENCARGADO GENERAL	1.346,15	20.192,25
JEFE DE ALMACÉN	1.120,46	16.806,90
JEFE DE SUCURSAL	1.120,46	16.806,90
JEFE DE SECCIÓN	982,83	14.742,45
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO, COMPRADOR/A, VENDEDOR/A	982,83	14.742,45
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
VIAJANTE	876,40	13.146,00
CORREDOR DE PLAZA	859,38	12.890,70
DEPENDIENTE	859,65	12.894,75
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	790,02	11.850,30
GRUPO III: PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.244,44	18.666,60
JEFE DE SECCIÓN	1.033,47	15.502,05
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
CONTABLE, CAJERO/A, TAQUIMECANÓGRAFA,/O IDIOMA EXTRANJERO	982,63	14.739,45
OFICIAL ADMINISTRATIVO	874,06	13.110,90
OPERADOR/A, CONTABLE, CODIFICADOR/A Y PERFORISTA, SECRETARIO/A	874,06	13.110,90
AUX. ADMINISTRATIVO	859,38	12.890,70
AUX. DE CAJA	859,38	12.890,70
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
DIBUJANTE	1.120,46	16.806,90
ESCAPARATISTA	1.047,30	15.709,50
ROTULISTA	916,39	13.745,85
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	859,38	12.890,70
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	804,03	12.060,45
CAPATAZ	877,89	13.168,35
MOZO ESPECIALIZADO	789,33	11.839,95
MOZO	781,95	11.729,25
TELEFONISTA	789,34	11.840,10
RECADISTA	570,38	8.555,70
GRUPO V		
CONSERJE, COBRADOR/A, VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA	789,33	11.839,95
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS)	6,41	
GRUPO VI		
FORMACIÓN DE PRIMER AÑO	593,20	
FORMACIÓN DE SEGUNDO AÑO	635,33	
PLUS DE TRANSPORTE		
	66,38	

(03/46.474/10)