

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Nebraska Blanco Hermanos, Sociedad Limitada” (código número 28100932012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Nebraska Blanco Hermanos, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de noviembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 29 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE “NEBRASKA BLANCO HERMANOS, SOCIEDAD LIMITADA”**Capítulo I***Ámbitos de aplicación*

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*—El presente Convenio colectivo se concierta entre la dirección de “Nebraska Blanco Hermanos, Sociedad Limitada”, y la representación legal de los trabajadores en tal ámbito que representa en su conjunto al 100 por 100 de la representación de los trabajadores, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Quedan comprendidos en el mismo todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral en la empresa “Nebraska”, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, en la Comunidad de Madrid, existentes en la actualidad o que pudieran crearse en el futuro.

Art. 4. *Ámbito temporal y denuncia.*—El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo disposición expresa contenida en el propio convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

Con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte por escrito, en cuyo contenido deberán constar la legitimación ostentada, los ámbitos, las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

En materia de denuncia se estará a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—I. *Compensación:* Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

II. *Absorción:* Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente convenio, o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superaran a los establecidos en este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Capítulo II*Organización del trabajo*

Art. 7. *Facultades de la Dirección.*—I. La organización del trabajo en cada uno de sus centros y dependencias, es facultad de la dirección de la empresa.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquellas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Art. 8. *Formación profesional.*—I. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

II. La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

III. En todo caso en esta materia se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería.

Capítulo III

Contratación y empleo

Art. 9. *Ingresos y contratación.*—Al objeto de fomentar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente convenio colectivo suscriben en su integridad el contenido del Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a lo contemplado en el presente convenio, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Art. 10. *Período de prueba y ceses.*—En materia de período de prueba se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

En caso de contrataciones indefinidas al inicio, el período de prueba será de 6 meses para todos los grupos profesionales de este convenio.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, con los descansos legalmente establecidos, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean por duración determinada.

Los trabajadores encuadrados en los Grupos I y II que cesen voluntariamente en la empresa deberán de preavisar su decisión con 30 días de antelación, salvo que el contrato de trabajo establezca otro término. El preaviso de dimisión será de 15 días para el resto de trabajadores, salvo que su contrato establezca otro término.

Art. 11. *Contrato de obra o servicio determinado.*—Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se acuerde con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Art. 12. *Contrato eventual.*—En materia de contratación eventual se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial de Hostelería de la Comunidad de Madrid.

Art. 13. *Contrato a tiempo parcial:*

- a) Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:
 - I) En los casos de aumento de plantilla, cobertura de vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional y en igualdad de condiciones y de capacidad e idoneidad para el puesto, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial que se encuentren en ese momento prestando servicios activos en la empresa.
 - II) Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes o al año contratadas. La distribución de dichas horas tendrá lugar de conformidad con lo establecido en los artículos 20 y 21 del convenio colectivo.
 - III) El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pu-

diendo alcanzar hasta un máximo del 50 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

- IV) Las horas complementarias solo serán exigibles al trabajador para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo. En este último caso, siempre que sea posible, se preavisará su realización al trabajador con 24 horas de antelación. Sin dicho preaviso mínimo únicamente podrán llegar a utilizarse un número de horas complementarias equivalente al 40 por 100 del total que integra el objeto del pacto, debiendo justificarse para su uso la razón de la imposibilidad del preaviso, esto es, se permitirá la utilización de dicho porcentaje sobre las totales sin ningún preaviso mínimo siempre que exista una causa para hacerlo. En caso contrario, las horas complementarias únicamente podrán realizarse en un día de jornada programada, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del convenio.

- b) Franjas horarias: Los contratos a tiempo parcial, en aras a la fijación de la jornada establecida en el artículo 12 del TRLET, llevarán asignadas Franjas Horarias de Referencia (FHR).

Estas FHR serán los momentos en los que la Dirección podrá planificar la jornada de los empleados a tiempo parcial de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de este convenio colectivo.

Con carácter general las franjas horarias contempladas en los contratos de trabajo serán de 9 horas, siempre y cuando el empleado preste servicios en régimen de jornada continuada. Si el empleado prestase servicios en régimen de jornada partida, estas franjas serán las de un tiempo completo comparable, es decir, podrán abarcar por su propia definición, toda la jornada mercantil.

- c) Horas complementarias voluntarias: En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias voluntarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a los que se refiere la letra a) del presente artículo.

- d) Conversiones contractuales: Por acuerdo entre las partes podrá llevarse a cabo la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa, sin que tal cambio se pueda imponer de forma unilateral, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A fin de posibilitar la movilidad en el trabajo a tiempo parcial, el empresario informará a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, contestando por escrito las solicitudes que, de ser el caso, se formulen por los trabajadores interesados. En el supuesto de que concurren varias peticiones a igualdad de condiciones y jornada, se tendrán en cuenta criterios como la antigüedad del trabajador en la empresa, las aptitudes, experiencia y formación para ocupar el puesto, la valoración del desempeño, razones personales y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras.

Art. 14. *Contratos formativos.*—Sobre modalidades de contratos formativos se estará a lo previsto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. *Contrato de interinidad y contrato de relevo:*

A) Interino:

- I) Se podrá emplear esta modalidad contractual para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
- II) Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sus-

titución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

- B) Contrato de relevo: Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual, pudiendo ser el puesto de trabajo del trabajador relevista el mismo del trabajador sustituido o diferente en los términos establecidos en dicho precepto.
- C) Contrato fijo discontinuo: Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- El orden de llamamiento de estos trabajadores se realizará de forma rotativa entre los trabajadores de la misma categoría/puesto profesional y jornada.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Art. 16. *Clasificación profesional.*—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, debiendo aplicar la Empresa cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

En este sentido, se define como propia de la Empresa, la siguiente Clasificación Profesional, con respeto a la Clasificación Profesional establecida en el Capítulo II del ALEH, estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del Área Funcional Tercera:

- Gerente/Director de Centro: Grupo Profesional 9 del ALEH, Nivel I del Convenio. Se incluyen, entre otras y a título enunciativo, dentro de dicho puesto de trabajo las tareas que se indican a continuación:
 - Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos.
 - Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.
 - Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de la maquinaria, materiales, utillaje, etc., realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
 - Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.
 - Elaborar las estadísticas e informes de sus competencias para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicio y sus modificaciones.
 - Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.
 - Mantener los estándares de calidad definidos por la empresa, seguimiento, implantación, supervisión y corrección de los sistemas de APCC, gestión de los procesos de calidad.
 - Responsable de la cuenta de explotación asignada y cumplimiento de objetivos y presupuesto asignado.
 - Controles de caja, arqueos, cuadros, así como apertura o cierre del establecimiento asignado.

Este Nivel profesional aglutinará igualmente, por la especial actividad a desarrollar, las funciones del Nivel II, III y IV.

- Supervisor de centro: Grupo profesional 10 del ALEH, Nivel II del Convenio colectivo. Se incluyen, entre otras y a título enunciativo, dentro de dicho puesto de trabajo las funciones que se indican a continuación:
 - Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos.
 - Distribuir al personal a su cargo en el servicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.
 - Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio.
 - Colaborar en el servicio al cliente. Apoyar al director, sustituyéndolo cuando este esté temporalmente ausente con las tareas de gestión de personal, realización de horarios y control y análisis del coste de producto.
 - Controles de caja, arqueos, cuadros, así como apertura o cierre del establecimiento asignado.
 - Mantener los estándares de calidad definidos por la empresa, seguimiento, implantación, supervisión y corrección de los sistemas de APCC, gestión de los procesos de calidad.

Quedan asimiladas a estas funciones las actuales categorías de segundo y tercer encargado y jefe de cocina.

Este Nivel profesional aglutinará igualmente, por la especial actividad a desarrollar, las funciones del Nivel III y IV.

- Preparador de Restauración Moderna: Grupo Profesional 3 del ALEH, Nivel III del Convenio Colectivo. Se incluyen, entre otras y a título enunciativo, dentro de dicho puesto de trabajo las funciones que se indican a continuación:
 - Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación, distribución y venta de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación y distribución de comidas y productos en el centro así como realizar las tareas de limpieza y mantenimiento de útiles y en general colaborar en el buen estado del centro de trabajo.
 - Mantener los estándares de calidad definidos por la empresa, seguimiento, participación en los procesos de implantación y correcta aplicación de los sistemas de APCC y de los procesos de calidad.

Quedan asimiladas a estas funciones las actuales categorías de dependiente, ayudante y cocinero.

Este Nivel profesional aglutinará igualmente, por la especial actividad a desarrollar, las funciones del Nivel IV.

- Auxiliar de Restauración Moderna: Grupo Profesional 4 del ALEH, Nivel IV del Convenio Colectivo. Se incluyen, entre otras y a título enunciativo, dentro de dicho puesto de trabajo las funciones que se indican a continuación:
 - Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.
 - Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

Quedan asimiladas a estas funciones las actuales categorías de ayudante de cafetería, ayudante de cocina y fregador/a-limpiador/a.

2. Dadas las características específicas de la empresa y del sector de actividad al que pertenece, que precisa de instrumentos de flexibilidad interna que permitan la adaptación continuada de las plantillas a las necesidades productivas que concurren en cada momento, se faculta expresamente a la Comisión Mixta del convenio colectivo, con carácter previo a cualquier otra vía, para conocer, estudiar, analizar y, en su caso, resolver las dudas que se

puedan plantear respecto al encuadramiento profesional de los empleados que presten servicios dentro del ámbito funcional del convenio colectivo, y en especial la integración del personal actualmente en plantilla en el nuevo sistema de clasificación en el proceso de encuadramiento profesional. A tales efectos, cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la convocatoria ordinaria o extraordinaria de dicha comisión para debatir tales extremos y especialmente respecto a la reclasificación de los trabajadores que resulten afectados por la nueva estructura aquí definida siempre que lo requiera la correcta aplicación de lo pactado en este artículo.

Capítulo V

Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

Art. 17. *Movilidad funcional*.—En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el ALEH y a lo establecido en el artículo 39 del TREL.T.

Se acuerda expresamente la polivalencia funcional de modo tal que se posibilita la realización de funciones de más de un grupo profesional, debiendo el trabajador ejecutarlas de ser requerido para ello, siempre que disponga de la formación y aptitud exigida para su desempeño, y sobre todo si lo exigiera la correcta cobertura de las necesidades productivas y organizativas del centro en cuestión.

Art. 18. *Movilidad geográfica*.—Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán ser destinados, temporal o definitivamente, a cualquiera de los centros de trabajo de la empresa. Los cambios de centro, siempre y cuando sea posible, podrán producirse con un preaviso de 24 horas, siempre y cuando no medie una distancia superior a los 50 kilómetros entre el centro de origen y el centro de destino.

La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre y cuando fuese posible atendiendo al normal desarrollo de la producción.

Art. 19. *Ascensos*:

- a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza, mando coordinación (Nivel I y Nivel II) se producirá por libre designación por la empresa, atendiendo a la formación requerida para el puesto, la valoración del desempeño, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción.
- b) El ascenso de trabajadores del Nivel IV al Nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses consecutivos en el mismo grupo, o doce discontinuos en un período de 36 también en el mismo grupo.

Capítulo VI

Tiempo de trabajo

Art. 20. *Jornada*.—La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo las excepciones legales establecidas y las previsiones hechas al efecto con relación a la distribución de la bolsa de horas de distribución irregular.

Distribución: Habida cuenta de las especiales características y necesidades existentes en la empresa, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 236 días de trabajo al año.

La distribución de la jornada anual de trabajo podrá efectuarse durante todos los días de la semana de manera variable, pudiéndose distribuir irregularmente a lo largo del año y de todos los días de la semana. La organización de la jornada será facultad de la empresa.

La planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la empresa, se realizará con carácter semanal publicándose en los centros de trabajo los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada empleado.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, de forma trimestral.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, y retrasos o adelantos en suministros, que impidan el previo aviso), se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para cada empleado.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, y en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 20 y en defecto de este en el artículo 22.

No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo.

En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal planificado este se recuperará necesariamente dentro de un período de catorce días.

Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Sistema de Distribución de Jornada de los Niveles I y II: Los/as empleados/as encuadrados en los Niveles I y II, habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán su jornada, de modo tal que, con respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

Art. 21. *Descanso semanal, sistema de libranzas y festivos.*—La libranza semanal será, con carácter general, de dos días a la semana en cómputo anual.

De este modo se considera comprendida en dicha libranza tanto el descanso semanal regulado en el TRLET al igual que la compensación de los festivos que el empleado pueda prestar servicios, con respeto a lo establecido en el artículo 20 con relación a los días máximos de prestación de servicios.

En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal se estará a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la Comisión Mixta.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Las partes acuerdan la intención de suprimir las horas extraordinarias habituales.

No obstante y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento:

- Se considera hora extraordinaria toda aquella de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual definida en el artículo 20. Como la verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará con carácter individual de forma trimestral, se hará un primer cálculo de los excesos dentro de dicho período, procediéndose a efectuar el recálculo final sobre la jornada efectiva anual dentro del primer trimestre de cada año siguiente, ajustándose en más o en menos el cálculo final sobre los parciales trimestrales, practicándose en consecuencia las adecuaciones que procedan.
- Se compensarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del precio hora definido en el artículo 26 o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora, a opción del trabajador.

Art. 23. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 30 días naturales, que podrá ser distribuido por la Dirección atendiendo a las necesidades del servicio. En caso de que algún empleado no prestase servicios durante la totalidad del ejercicio disfrutará de la parte proporcional de vacaciones correspondiente, con la salvedad de aquellos supuestos en los que legalmente pudiera corresponderle su disfrute íntegro, llevándose a cabo su fijación, siempre y cuando fuese posible, dentro de los primeros quince días de prestación, pudiendo distribuirse las mismas de conformidad con lo establecido en este artículo.

La dirección planificará las vacaciones de modo tal que los empleados disfruten al menos de un período continuado de quince días naturales pudiendo fraccionarse el disfrute del resto.

Los restantes días se podrán fraccionar atendiendo a las necesidades del servicio en un máximo de 3 períodos.

En caso de que la organización del centro de trabajo lo permita, los/as empleados/as podrán acordar con la dirección el disfrute de los 30 días de vacaciones de forma continuada.

En cualquier caso, en materia de organización y distribución de vacaciones deberá de quedar siempre garantizada la cobertura del servicio en el centro en cuestión.

La Empresa procederá a la fijación de las vacaciones del personal durante el primer trimestre del año, salvo que por razones o necesidades operativas no sea posible, en cuyo caso se fijará lo antes que sea posible. En el caso de que se determine por la empresa el disfrute de vacaciones en el primer trimestre del año, el preaviso a los trabajadores afectados, salvo acuerdo, se realizará con dos meses de antelación a la fecha de inicio del disfrute.

Art. 24. *Licencias.*—1. *Retribuidas.* El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el PMG por los motivos y el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves diagnosticada por el facultativo, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; si por tal motivo, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días
- C) Un día por traslado del domicilio habitual.
- D) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- E) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.
- F) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Licencias no retribuidas: Sin demérito de la jornada máxima anual, los/as empleados/as podrán disfrutar de un día al año con motivo del matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento esta licencia no retribuida será de hasta 2 días consecutivos.

A tal efecto el empleado procederá a recuperar la jornada de dichos días de conformidad con las necesidades del centro de trabajo.

Capítulo VII

Régimen salarial

Art. 25. *Retribuciones.*—Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y todos los distintos complementos que, no teniendo la condición de personal, se abonen a los trabajadores, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al PMG.

Art. 26. *Pago Mínimo Garantizado.*—I. Se establecen, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo y para los Niveles definidos en el artículo 16 del convenio colectivo los siguientes Pagos Mínimos Garantizados (PMG) que incluyen el abono de pagas extraordinarias y las vacaciones:

- Nivel IV: 6,3 euros/hora.
- Nivel III : 7,41 euros/hora.
- Nivel II: 7,86 euros/hora.
- Nivel I: 8,62 euros/hora.

II. Este Pago Mínimo Garantizado (PMG) operará como abono mínimo por hora, no pudiéndose establecer cuantías salariales ni extrasalariales inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos.

Art. 27. *Pagas extraordinarias.*—Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio se entienden distribuidas en catorce pagas.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Art. 28. *Política de retribución variable.*—El sistema de retribución variable será el de uso y costumbre de la empresa.

Art. 29. *Nocturnidad*.—Se estará en esta materia a lo previsto en el convenio colectivo de hostelería de la comunidad de Madrid.

Capítulo VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Art. 30. *Protección de la vida familiar*.—I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. *Lactancia*: Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia de podrá compensar con reducción de media hora bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

Los trabajadores podrán acumular este derecho en 18 días naturales siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple se amplía este derecho en proporción al descanso por maternidad según el número de hijos recién nacidos.

III. *Maternidad*: Quienes ejerzan este derecho podrán juntar tal período con el de vacaciones.

IV. *Guarda legal*: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Con la finalidad de facilitar en la medida de lo posible, el ejercicio del citado derecho por los trabajadores que lo precisen y soliciten, en el caso de que por razones organizativas y/o productivas y concurrencia temporal de peticiones no fuera posible la concesión de todas las solicitudes o de las concretas reducciones de jornada requeridas por los trabajadores en los términos de aplicación de la ley, en un mismo centro de trabajo, se intentará en primer lugar facilitar al trabajador solicitante una alternativa en otro centro de trabajo. En caso de que el trabajador mostrase su disconformidad y no existiese posibilidad de acuerdo entre las partes, se comunicará dicha incidencia a la comisión mixta del convenio, que quedará expresamente facultada para establecer un reparto de los trabajadores solicitantes que no hayan podido acogerse a su derecho, entre los distintos centros de trabajo de la empresa que esta ofrezca como alternativa, pudiendo igualmente establecerse cupos que permitan coherente el derecho individual de los trabajadores con las necesidades productivas y organizativas de los centros, determinando los criterios para su aplicación, tales como proximidad del domicilio al centro, condición de familia numerosa, grado de dependencia del sujeto a cargo, necesidades operativas de los centros, adecuación de las peticiones a las necesidades productivas y puntas de actividad del centro de destino, posibilidad de cobertura del trabajo por otros empleados en la parte de jornada reducida, etc.

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.

V. *Nacimientos prematuros*: En los casos de nacimientos 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 durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

- a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.
- b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.
- c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excelencia por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Art. 31. *Excedencias:*

A.I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años en los términos previstos por ley los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I), II), III) y IV) de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

B.I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

II. 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 durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, 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 de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes.

VI. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

VII. Para solicitar una excelencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en caso de vacante en puesto de igual o similar función.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 32. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*—Las empresas y los trabajadores incluidos en el presente convenio se regirán, en esta materia, por el contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en materia de faltas y sanciones vigente cada momento.

Cuando se detecte la comisión de unos hechos que pudieran ser constitutivos de un incumplimiento laboral por parte del trabajador, el superior de este o la persona que tuviera conocimiento de los mismos, lo pondrá en inmediato conocimiento del departamento de Recursos Humanos por escrito, en el que deberá de hacer constar una descripción de lo ocurrido. Si no resultara posible dicha inmediatez, la comunicación se efectuará como máximo dentro de los tres días siguientes a la producción de los hechos.

Capítulo X

Condiciones sociales

Art. 33. *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 trabajador tenga derecho a prestaciones económicas derivadas de tal contingencia reconocida, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta. En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador correspondiente por la que se prorrogue el período de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación. En todo caso, y en ausencia de tal notificación el complemento se aplicará por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

- En el caso de Accidente de Trabajo la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del PMG que le corresponda a cada trabajador.
- En caso de Enfermedad Común: la Empresa procederá a reintegrar al empleado a partir del cuarto día de la baja, la diferencia entre la prestación de seguridad social a la que tuviese derecho y el 80 por 100 del PMG que le corresponda en el supuesto de la primera baja por IT del año natural. El abono de la cantidad resultante tendrá lugar siempre y cuando a lo largo del ejercicio natural no se reiteren procesos de baja de IT por enfermedad común, y el pago de este complemento se realizará junto con el recibo de salarios del mes de diciembre como Complemento Absentismo, que podrá incluir los días de baja en los que no existe prestación.

Para tener derecho al complemento en el supuesto de enfermedad común será requisito imprescindible tener una antigüedad en la empresa de seis meses a la fecha del hecho causante.

La no observancia por parte del empleado de la obligación de remitir a la Empresa los partes de baja y confirmación será objeto de retirada del complemento prestacional establecido en este artículo, con independencia de las otras acciones que procedan en relación con tal conducta.

Para todos los casos, el acceso al complemento se supedita a que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma, así como a acudir a los servicios médicos de control correspondientes.

El abono de las diferencias o complementos anteriores queda supeditado a que el índice de absentismo por incapacidad derivada de enfermedad y accidente, sea cual fuere su causa, no supere el 2,5 por 100 a nivel de centro de trabajo. Si durante un trimestre natural se superase dicho porcentaje se suspenderá inmediatamente el abono del complemento hasta que descienda al nivel máximo estipulado, de modo tal que en el importe final del Complemento Absentismo se descontará, si fuera el caso, la parte proporcional correspondiente al tiempo de suspensión, pudiendo llegar a no abonarse tal concepto si, transcurrido el año natural, se hubiera sobrepasado en todos sus trimestres dicho porcentaje o en los que hubieran quedado comprendidos dentro del período de baja del trabajador en cuestión.

Si por norma de rango superior durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la Dirección podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Art. 34. *Prendas de trabajo.*—I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de la Dirección en concepto de útiles de trabajo. No se entenderá como uniforme la forma correcta de vestir común exigible.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en la empresa.

III. Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, e igualmente a cumplir con las normas que la empresa establezca de conformidad con el estilo que se indique por la dirección, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Art. 35. *Seguro de accidentes.*—La empresa procederá, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo, a la contratación de un seguro para la contingencia de muerte, muerte por accidente de trabajo o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 14.000 euros, cantidad que no será revisable anualmente, siendo beneficiarios del mismo los trabajadores con al menos 10 años de antigüedad en la empresa.

Art. 36. *Manutención.*—Se mantiene el sistema de manutención en los términos que viene disfrutándose actualmente.

En los centros de nueva apertura se informará a la comisión paritaria sobre la forma de disfrute.

Art. 37. *Dietas.*—Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados con motivo del desplazamiento en el desempeño de su trabajo, siguiendo los usos y costumbres de la Empresa. Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

Capítulo XI

Órganos de interpretación y control

Art. 38. *Solución extrajudicial de conflictos.*—Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Art. 39. *Comisión Mixta Paritaria de interpretación y control.*—Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión mixta estará formada por tres miembros de la parte social firmante del convenio en representación de los trabajadores, y por otros tres miembros en representación de la Dirección. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerán alternativamente en cada una de las representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente le son atribuidas en el presente convenio, y las que le corresponden según lo dispuesto en el artículo 83.2 del TRLET con relación a la Disposición Adicional Quinta de este convenio, las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Modificación del contenido del convenio si se estimase necesario durante su vigencia y así se aprobase por mayoría de ambas representaciones firmantes en su comisión mixta.
- e) Mediación, arbitraje y conciliación respecto a conflictos colectivos interpuestos bien por la empresa, bien por uno o varios trabajadores o, por la representación legal o sindical. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- f) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, incluida la huelga.
Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales.
Una vez notificada a la Comisión Mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.
- g) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, esta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 40. *Competencias del Comité de Empresa.*—Las competencias y garantías del Comité de Empresa serán las establecidas por la normativa vigente.

Art. 41. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*—Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Reordenación salarial.*—La Empresa procederá, de forma inmediata a la firma del presente Convenio Colectivo a la Reordenación Salarial de los conceptos de los recibos de salario de los empleados, ajustándolos a lo acordado en el contenido del mismo.

A estos efectos se seguirán las siguientes normas:

— Cuantías salariales:

- Complemento “ad personam”: Será complemento “ad personam” la diferencia existente entre el Salario Base de la normativa convencional de origen y la parte de la misma que integre el PMG establecido en este convenio. La cuantía correspondiente a este concepto permanecerá invariable en el importe resultante a la firma del presente convenio, siendo únicamente compensable y absorbible con los eventuales futuros incrementos del PMG.
- El mismo destino tendrá cualquier concepto que retribuyese, de conformidad con la normativa convencional de origen, la permanencia de los trabajadores en la empresa y se cobrase de forma periódica.
- Mejora Voluntaria: tendrán este carácter el resto de cuantías salariales de los empleados una vez alcanzado el PMG y será compensable y absorbible por su propia naturaleza.

Segunda. *Reclasificación profesional.*—La Dirección de la Empresa en el término de tres meses desde la firma del presente convenio procederá a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.II) del presente Convenio Colectivo, a cuyo efecto la Dirección de la empresa vendrá obligada a elaborar una relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que vinieran aplicando y las que se definen en el presente convenio.

Una vez elaborada, dicha relación de equivalencia deberá de ser enviada para su control y supervisión a la Comisión Mixta del Convenio.

La Comisión Mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Tercera. *Empleo.*—Los firmantes del convenio entienden que el mantenimiento y la recuperación del empleo es un objetivo prioritario de esta negociación colectiva, favoreciendo la estabilidad, sin perjuicio de mantener la referencia de la contratación temporal para permitir responder a las necesidades claramente coyunturales producto de la gran variabilidad, en el tiempo y en la intensidad, de la demanda de nuestros consumidores.

En consecuencia, los firmantes del Convenio, conscientes de la necesidad de conjugar la efectividad de la garantía de empleo en el ámbito de la Empresa con las transformaciones y adaptaciones al mercado y a los clientes, convienen en que la Empresa no llevará a cabo medidas que puedan afectar al empleo en alguno o algunos de los centros afectados por el presente convenio, sin antes haber agotado las previstas en el siguiente protocolo:

1. Cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo el órgano competente para la consulta y deliberación de las mismas, con respeto de la legalidad vigente, será el Comité de Empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 40 de este Convenio.

2. Como medidas necesarias para evitar o reducir los efectos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados será necesario contemplar preferentemente las siguientes:

- a) Movilidad funcional de los afectados conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Movilidad geográfica conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito de actuación de la Empresa.
- c) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Acciones de formación o reciclaje profesional de los afectados que puedan contribuir a su continuidad en el proyecto empresarial.
- f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

Para hacer posible el cumplimiento del compromiso de empleo contenido en este convenio, dada cuenta de que, al momento de firma del mismo, la plantilla está integrada casi íntegramente por tiempos completos, las partes convienen en la necesidad de posibilitar, sin detrimento de aquel, la adaptación de las necesidades que tiene cada centro de cobertura del servicio en razón de las horas/días/períodos de mayor o menor venta, con el número de horas de trabajo del personal disponible en dicho centro. Para ello las partes acuerdan, como medidas de flexibilidad organizativa, con efectos desde la firma del convenio y durante toda la vigencia del convenio, que la empresa podrá organizar las jornadas de los trabajadores de manera continuada o partida, respetando en todo caso los descansos mínimos preceptivos según lo estipulado en este convenio, a fin de poder ajustar las horas de trabajo totales disponibles a la cobertura de la necesidad productiva del centro en cada momento. Por otra parte, se facilitará a los trabajadores que así lo deseen la transformación de su contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, con la garantía de que, en tal caso, la prestación de la jornada lo será de forma continuada, salvo que el empleado preste servicios en el mismo régimen diario que un trabajador a tiempo completo.

Cuarta. *Personal actualmente en plantilla en el momento de la publicación del convenio colectivo.*—El personal que se encuentre de alta en el momento de la publicación del presente convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID pasará automáticamente al Nivel III.

Quinta. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*—Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos IV (con relación al artículo 16 del convenio), VI y VII (con relación al artículo 27 del convenio colectivo), para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado período de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de su Reglamento.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales o pactos existentes, que con anterioridad estuviesen en vigor o fuesen de aplicación en la Empresa.

(03/5.855/15)

