

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 13 de febrero 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 “Arc Retail Ibérica, Sociedad Anónima” (código número 28100591012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Arc Retail Ibérica, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el 23 de octubre 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.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 13 de febrero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ESTATUTARIO “ARC RETAIL IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA” (2014-2015)

### PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada por parte empresarial por los representantes designados por la Dirección de la Empresa y por parte de los trabajadores, por el Delegado de Personal, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo Estatutario.

### TEXTO ARTICULADO

#### Capítulo I

#### *Condiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de la Empresa ubicados en las Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en la Empresa “Arc Retail Ibérica, Sociedad Anónima”, en el centro de trabajo señalado en el Artículo anterior, como asimismo, a todos aquellos trabajadores que durante su vigencia fuesen contratados, con la única excepción de lo señalado en el artículo 1.3 del Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Boletín Oficial del Estado” de 29 de marzo de 1995).

Art. 3. *Ámbito temporal.*—Con independencia de su fecha de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, la vigencia del presente Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos el día 1 de enero de 2014 y finalizará el 31 de diciembre de 2015.

Art. 4. *Denuncia.*—La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, pudiendo formularse con una antelación máxima de 3 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia, se hará con exposición razonada de sus causas y, se presentará tanto ante la otra parte, como ante la Dirección Provincial de Trabajo u Organismo Competente. En caso de que no existiera denuncia en el plazo hábil señalado en el apartado anterior, se entenderá denunciado automáticamente, continuando en vigor el presente Convenio hasta la firma del siguiente.

Art. 5. *Unidad de convenio.*—El presente Convenio Colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre, con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 6. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, usos y costumbres o por pactos de cualquier otra causa. En lo económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, quedando anulados los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Quedan exceptuadas las mejoras concedidas “Ad Personam”, con el fin de distinguir a un trabajador de los de su misma categoría y empleo. Tales mejoras solamente podrán ser compensadas y absorbidas por otras que se establezcan en el futuro o por ascensos de categoría profesional, igualmente “Ad Personam” y, mientras tanto, se mantendrá en su cuantía íntegra por encima de lo pactado en este Convenio Colectivo.

Art. 7. *Absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que, en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Art. 8. *Comisión paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por los miembros que determinen las partes. Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales, tendrán voz pero no voto.

Art. 9. *Organización del horario.*—La organización del trabajo, con su sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de la Empresa. Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*—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 a un 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.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresario está obligado a pagar por trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

## Capítulo II

### *Condiciones laborales*

Art. 11. *Jornada laboral.*—La jornada anual de trabajo efectivo durante el período de vigencia del presente convenio se establece en 1.792 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años 2014 a 2015. El reparto de tal jornada se efectuará con arreglo al Calendario Laboral que se establecerá por la Dirección cada año, distribuyendo dicha jornada anual en función del horario comercial fijado de Lunes a Domingo. En caso de no acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo dedicado al cierre de caja y del establecimiento se considera fuera de la jornada laboral y se retribuirá al precio de hora extraordinaria fijado en el Anexo II, a razón de 1 hora a la semana.

Sin perjuicio del respeto por ambas partes a la jornada laboral pactada en el presente Convenio, se acuerda que por la evolución de los horarios comerciales y/o de nuevas aperturas de establecimientos, el calendario podrá adaptarse a criterio de la Dirección.

Art. 12. *Descanso semanal.*—En lo que se refiere al descanso semanal, se fija en el disfrute de un día y medio de descanso a la semana, de lunes a domingo, ambos inclusive. Como norma general, y siempre que la actividad ordinaria de las tiendas lo permita, el descanso semanal se disfrutará en sábado o en domingo. Solamente se trasladará el día de disfrute de dicho descanso a una jornada diferente del sábado o del domingo por causas organizativas y siempre con carácter excepcional.

Como compensación a la realización de un jornada laboral de lunes a domingo, la Dirección de la empresa se compromete a consolidar en la retribución fija de los trabajadores/as con dicha jornada un importe mensual de 100 euros/mes, el cual se abonará en el concepto salarial de “Complemento Personal”.

Art. 13. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas consistirán en 31 días naturales para todos los efectos, además de los que de acuerdo a las fiestas nacionales, autonómicas y locales puedan generarse en el calendario laboral de cada uno de los años de vigencia del Convenio, más los días extra de vacaciones que se generen por cualquier causa. Todas estas serán retribuidas tanto de disfrute, como económico en el supuesto de que al cesar en la empresa un trabajador y confeccionar el finiquito correspondiente, existieran días de vacación pendientes de disfrutar.

Los que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla, disfrutarán el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

La empresa por necesidades de tipo estructural o de trabajo podrá dividir en dos el período de vacaciones, sin que ninguno de los dos períodos sea inferior a 10 días laborables y comunicándolo con dos meses de antelación a los afectados. En cualquier caso, la concesión de vacaciones se registrará por el procedimiento al efecto existente en la Empresa, según el cual el

plazo para establecer los períodos de vacaciones de las personas en el año en curso será de 1 de enero a 31 de marzo. Finalizado este período, las vacaciones deberán estar ya confirmadas y serán validadas por el Responsable de cada una de las tiendas antes del 30 de abril.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivos, salvo cuando comienza el día 1 de cada mes.

La fecha del disfrute de las vacaciones se establecerá por turno rotativo entre los trabajadores.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá al pasar el trabajador a la situación de incapacidad temporal, teniendo este derecho a disfrutar en concepto de vacaciones, los días en que haya permanecido de baja.

Cuando el período de vacaciones fijadas 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 por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Art. 14. *Absentismo*.—Las partes firmantes reconocen el grave problema que supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como, la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

A este fin, los trabajadores ofrecen voluntariamente a la Dirección de la misma, el apoyo y la ayuda necesarios, a fin de cuantificar y catalogar el absentismo, con análisis de sus causas, frecuencias y estudios de situaciones concretas, para establecer el tipo de medidas necesarias para que una realista negociación de las partes trate de conseguir la reducción y erradicación del mismo.

No serán computables a efectos de su cuantificación los supuestos reflejados en el Artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Boletín Oficial del Estado” de 29 de marzo de 1995).

Del mismo modo, no serán computables a estos efectos las ausencias debidas a hospitalización por enfermedad o accidente laboral y los permisos por maternidad de la trabajadora.

Art. 15. *Movilidad funcional*.—Queda establecida la movilidad funcional de toda la plantilla en el ámbito recogido en el Artículo 1 del presente Convenio, en orden a una mejor asignación de los recursos humanos disponibles en las Áreas en que las necesidades organizativas o productivas lo requieran, a criterio de la Dirección.

Art. 16. *Faltas*.—Se consideran faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivados del mismo, que supongan infracciones de obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el Convenio Colectivo y demás pactos individuales o colectivos.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de la Empresa se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves:

A) Se consideran faltas leves:

1. Puntualidad: Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario que tenga establecido el trabajador, durante el período de un mes, y siempre que el tiempo total de demora exceda de 15 minutos. En los casos en que estos retrasos deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, tal comportamiento se calificará como falta grave.
2. Ausencias:
  - No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
  - No entregar el parte de baja por IT en el plazo de 3 días desde su expedición.
  - Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
  - 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 personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Respeto a los demás: La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas la exigencia de guardar el mínimo decoro personal.
  4. Cuidado de las instalaciones y los medios:
    - Descuidos o negligencias en la conservación del material que tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros leves del mismo. En el caso de que de dicha actuación se deriven graves perjuicios económicos para la empresa, será considerada como falta grave.
    - No mantener el orden y limpieza de los espacios logísticos, de las zonas de oficinas, áreas de uso común y los medios de manutención y transporte internos utilizados.
  5. Ropa de trabajo: La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa y se encuentre en activo como uniforme / equipo oficial.
- B) Se consideran faltas graves:
1. Puntualidad: 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario establecido al trabajador, en el período de un mes cuando sumado el tiempo de demora de las 3 exceda los 30 minutos o más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
  2. Asistencia: La inasistencia de 2 días sin la debida autorización o justificación en un período de seis meses.
  3. Desobediencia: a las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones sobre cualquier materia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  4. Trabajos particulares: realizar sin permiso tanto trabajos particulares en su jornada laboral, como el empleo para usos propios del material de la empresa tanto dentro como fuera de las instalaciones.
  5. Embriaguez y/o ingestión de estupefacientes: la manifestación una sola vez del trabajador en su jornada laboral y en su puesto de trabajo, con claros indicios de embriaguez y/o ingestión de sustancias narcóticas y estupefacientes.
  6. Seguridad y salud en el trabajo:
    - No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
    - El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros compañeros.
  7. Utilización de medios informáticos y de comunicación:
    - La utilización para fines no profesionales de los medios informáticos, aplicaciones, líneas de comunicación, equipos y todos los demás instrumentos referentes a los mismos, directa o indirectamente conectados con estos.
    - La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
    - El uso abusivo, desproporcionado y no profesional de los instrumentos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores por la Empresa, los ordenadores, así como todos los programas instalados en él, el fax, el teléfono y todos los restantes medios de comunicación con el exterior de que está dotada la Empresa, en cada una de sus secciones, ocasionando un perjuicio grave para la Compañía, daños económicos de cualquier entidad o altere las elementales normas de convivencia y los imperativos éticos vigentes. A modo de ejemplo, se consideran como tales:
      - Se copie en disco magnético los programas utilizados en la Empresa, traspasándolo a otras personas.
      - Se acceda a aplicaciones o archivos reservados a otros trabajadores, incluso utilizando palabras clave conocidas por casualidad.

- Se realicen consultas en las bases de datos de la Empresa que no se justifiquen con el trabajo realizado.
  - Se acceda a Internet, dentro y fuera de la jornada de trabajo, de manera desproporcionada y no relacionada con el trabajo que se está realizando.
  - Se introduzcan datos ajenos a la Empresa en el ordenador sin la expresa autorización de esta.
  - El uso desproporcionado del correo electrónico para fines personales a asuntos no relacionados con el uso profesional para el que se encuentra destinado.
8. Reincidencia: 5 faltas leves, aunque de distinta naturaleza, en un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.
- C) Se consideran faltas muy graves:
1. Faltas de asistencia: Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
  2. Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tendrán tal consideración todas aquellas actuaciones, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito laboral, mediante actos, gestos o palabras que resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece, atentando gravemente al respeto a la intimidad de dicha persona, y/o creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad. Se identifican unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:
    - Insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual.
    - Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directas o indirectas.
    - Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
    - Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
    - Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
    - Toda agresión sexual.
  3. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad.
  4. Acoso moral:
    - Las ofensas verbales o físicas a todas las personas que presten sus servicios en la empresa o a los familiares que convivan con ellos o al público en general.
    - Hostigamiento recibido por la persona, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que conducen a la persona al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.
    - Se consideran dentro de esta figura todos aquellos comportamientos que supongan la realización de una actuación abusiva sobre las personas, incluyendo las conductas, palabras, actos, gestos y escritos que sin necesidad de ser repetidos durante un período de tiempo prolongado, debido a su gravedad, puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo y que tengan por finalidad el crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

5. Trásgresión de la buena fe contractual:
  - El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
  - La apropiación, el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona realizado dentro de las dependencias de la empresa o vehículos estacionados en la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
  - Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
  - Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentación reservada y confidencial de la empresa sin estar expresamente autorizado a ello.
  - Incumplir la obligación de utilizar toda la información a la que tenga acceso únicamente en el marco de la relación laboral y para el mejor desarrollo de la misma y la no preservación de la información y documentación reservada de la empresa, de los clientes y/o de los terceros, vulnerando la estricta confidencialidad.
  - La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la misma con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - Dedicarse a actividades, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, que constituyan concurrencia desleal, entendiéndose por tal toda actividad del trabajador/a encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de la Empresa y siempre que se le cause a esta un perjuicio real o potencial.
  - Simular la presencia de otra persona, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
6. Embriaguez habitual o drogodependencia: Manifestada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo, sin que haya puesto en peligro la integridad física de las personas ni causado daño a las instalaciones. En el caso en que la persona, voluntariamente, se someta a un programa de desintoxicación, la sanción quedará en suspenso. Esta premisa no será de aplicación si se ha puesto en peligro la integridad física del resto de personas o causado daño a las instalaciones, ya que en este caso se aplicará el régimen disciplinario en su totalidad, y con todas las consecuencias. En cualquiera de los supuestos, si posteriormente volviera a manifestar indicios de reincidencia en tal comportamiento, la sanción de la falta muy grave se aplicará automáticamente con todos sus efectos.
7. Rendimiento en el trabajo: disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
8. Reincidencia: 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.

Art. 17. Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en faltas serán las siguientes:

- a) Sanciones por faltas leves:
  1. Amonestación verbal o,
  2. Amonestación por escrito o,
  3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Sanciones por faltas graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Sanciones por faltas muy graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o,
  2. Despido.

Las infracciones cometidas por los trabajadores/as prescribirán si se trata de faltas leves a los diez días, si son faltas graves a los veinte días y si son faltas muy graves a los sesenta días, siempre a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las reuniones de la Comisión Paritaria contemplada en el Convenio, se comentarán los casos susceptibles de estas sanciones que se estime oportuno por su especial gravedad.

Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro del régimen disciplinario se derivaran consecuencias graves para la empresa o cualquiera de los trabajadores, estos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

### Capítulo III

#### *Condiciones económicas*

Art. 18. *Retribuciones.*—Se acuerda para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo (año 2014 y año 2015) una congelación salarial para dicho período, manteniéndose las tablas salariales vigentes en el momento de la firma del mismo.

Para aquellas personas que tengan acuerdos individuales de retribución pactados con la Dirección de la Empresa, este artículo no será de aplicación en sí mismo.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, consistirán cada una de ellas, en el importe de 30 días de Salario Base de Convenio. Estas pagas se abonarán prorrateadas mensualmente a todo el personal de la Empresa.

Art. 20. *Complemento personal.*—Este complemento salarial se genera por 3 posibles causas, que no son incompatibles entre sí:

- Para recoger los importes de otros conceptos salariales existentes en Convenios Colectivos anteriores, que desaparecieron en su día pero que se consolidaron mediante este complemento en la retribución individual de las personas que los disfrutaban.
- Para reconocer características propias e inherentes a la persona que lo recibe, como pueden ser (enumeración ad exemplum):
  1. Formación. Dentro de este capítulo, el importe del Complemento Personal puede variar en función del tipo de titulación oficial que se posea (Diplomatura Universitaria, Licenciatura Universitaria, Ingeniería Técnica, Ingeniería Técnica Superior...), de formación de postgrado y/o Masters generalistas o específicos (sea aplicable directa o potencialmente al puesto de trabajo), del número y nivel de idiomas conocidos, del número y nivel de conocimiento de herramientas informáticas, etcétera.
  2. Experiencia: Considerada tanto en el momento de la contratación, como en la adquirida con el transcurso del tiempo de permanencia en la Empresa, incluyendo la participación en proyectos transversales o internacionales.
- Para adecuar la oferta económica de la Empresa a las retribuciones de mercado y a las expectativas de las personas candidatas en el caso de nuevas contrataciones

Art. 21. *Plus de transporte.*—Con carácter extrasalarial, los trabajadores que prestan servicios en la Empresa percibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 8,37 euros por día efectivamente trabajado en compensación por los gastos que puedan tener como consecuencia de su desplazamiento al centro de trabajo.

Art. 22. *Viajes y dietas.*—El personal que por orden y necesidades de la Empresa tenga que efectuar viajes y desplazamientos fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que la empresa le reintegre los gastos que el trabajador devengue, previa justificación de los mismos.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—De mutuo acuerdo, se establece un valor de hora extraordinaria para las categorías y por la cuantía que figura en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

El personal que percibe incentivos de gestión lleva incorporadas a los mismos la cuantía y el valor de las horas extraordinarias que pudieran efectuar, con independencia de su realización o no, compensando, por tanto, dicho incentivo cualquier reclamación que pudieran efectuar en materia de horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman debe procederse en lo posible a la reducción y desaparición de las horas extraordinarias, como vía adecuada para la creación de empleo.

Art. 24. *Horas nocturnas.*—Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, el salario de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se es-

tablezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *Contratación.*—a) Contratos de Obra o Servicio determinado: A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a) del RDL 1/1995, de 24 de marzo, del ET, con el fin de favorecer a la Empresa y al empleo, otorgando una posición más competitiva a la misma en el mercado y poder consiguientemente dar una respuesta a las exigencias de la demanda, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, que puedan cubrirse con esta modalidad de contratos, los siguientes:

1. Campañas genéricas y específicas, exposiciones, ventas especiales, rebajas, promociones de productos o servicios propios o de terceros y/o casos similares que se puedan identificar con sustantividad propia.
  2. Campaña del día de la Madre con una duración incierta comprendida entre el 1 de marzo y 31 de mayo.
  3. Campaña de Navidades con una duración incierta comprendida entre el 1 de septiembre y el último día de febrero.
  4. Campaña de Hostelería con una duración incierta comprendida entre el 1 de abril y 31 de julio.
  5. Campaña de Vacaciones con una duración incierta comprendida entre el 1 de junio y 30 de septiembre.
- b) Otras contrataciones: La empresa utilizará el resto modalidades de contratación durante la vigencia del convenio, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa transformará en indefinidos los contratos temporales de aquellos trabajadores/as que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo en cualquiera de las Empresas del Grupo “Arc International”, mediante dos o más contrato temporales.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la legislación laboral española se viera modificada, alterando los límites máximos legalmente establecidos para la contratación temporal, ambas partes estarán a lo estipulado por la norma estatal que lo regule, quedando sin efecto lo establecido en el párrafo anterior.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso 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 fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la Empresa de preavisar con la misma antelación, obligará a esta al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto en el período de prueba.

Dicho período de prueba en los contratos temporales de hasta 3 meses de duración será de 1 mes, y en el caso de contratos temporales de hasta 6 meses de duración será de 2 meses. Lógicamente este período de prueba sólo operará en el primer contrato de la persona, por lo que si por circunstancias de carga de trabajo o por las contempladas en el presente artículo tuviese varios contratos por obra o servicio, sólo tendría período de prueba en el primero de ellos, siempre que la persona fuera contratada para la realización de las mismas funciones. Para los contratos indefinidos de personas sin titulación superior el período de prueba será de 2 meses, y en el caso de contratos indefinidos de personas con titulación superior el período de prueba será de 6 meses. En el caso de los contratos formativos el período de prueba será de 2 meses.

En el caso de personas con contratos de duración inferior a 6 meses, el preaviso en caso de baja voluntaria será de 7 días.

Art. 26. *Trabajos especiales.*—A los efectos de regular los trabajos realizados fuera del calendario laboral establecido y señalados en el Anexo III, se establecen las cuantías relacionadas en el mencionado Anexo para todos los empleados incluidos en las categorías de Dependiente, Dependiente Especialista y Encargado de tienda. La jornada en estos casos será de 8 horas de trabajo efectivo. La prestación de trabajo en los días regulados en el presente artículo será voluntaria.

Se consideran trabajos especiales los realizados tanto en los festivos nacionales, como en los festivos autonómicos o municipales, considerándose estas jornadas laborables con carácter voluntario y se remunerarán de acuerdo en lo establecido en el Anexo III. Se excluye de los mismos los días establecidos anualmente por el Gobierno de la Comunidad de Madrid calificados como festivos no laborables.

Art. 27. *Prima de presencia.*—De acuerdo al compromiso adquirido por ambas partes en el artículo 11.º de tratar de reducir el volumen de absentismo, se establece una prima de presencia de 225 euros brutos para el año 2014 siendo destinatarios de la misma todos aquellos trabajadores que no tienen Incentivo de Gestión, considerándose día de presencia aquel que se ha trabajado el 100 por 100 de la jornada diaria.

Para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, dicha prima se abonará en la nómina del mes de diciembre según las normas que se exponen a continuación. Para el resto de trabajadores, será necesario completar 6 meses de contratación continuada en la Empresa, y se les abonará la parte proporcional, según el caso particular, en su finiquito o en la nómina de diciembre, igualmente según las normas que se reproducen a continuación.

La fórmula de cálculo se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Ninguna ausencia: 225 euros (100 por 100 de la prima).
- De 1 a 4 ausencias: 135 euros (60 por 100 de la prima).
- 5 ausencias: 90 euros (40 por 100 de la prima).
- Más de 5 ausencias: 0 euros.

No se considerarán ausencias, y por tanto no supondrán una minoración de la prima, los siguientes casos:

- a) Las horas sindicales del Comité de Empresa.
- b) Los accidentes de trabajo.
- c) Las licencias por matrimonio.
- d) El nacimiento de hijos.
- e) El fallecimiento u hospitalización del cónyuge, hijos, o padres y hermanos (tanto propios como del cónyuge).
- f) Las bajas por maternidad, que se abonarán por la parte proporcional a los meses trabajados.
- g) Visita a médico especialista.
- h) Tiempo indispensable para realizar exámenes (incluidos los prenatales y/o técnicas de preparación al parto).
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Como criterio general, se tendrá en cuenta el historial de absentismo del trabajador en los últimos cuatro años para realizar la valoración final. Para el año 2014 se considerarán únicamente las ausencias producidas a partir de la fecha de firma del Convenio.

En los supuestos en que un trabajador realice una ausencia y esta no se encuadre en los supuestos anteriores eximentes de minoración de la prima, este podrá recuperar si voluntariamente así lo desea un máximo de 16 horas de ausencia, mediante exceso de horas sobre la jornada anual, de acuerdo con su inmediato superior.

Se constituirá una comisión mixta Empresa-trabajadores para el seguimiento de la prima de presencia a lo largo del año 2014, a través del análisis y estudio de los casos puntuales, con el objetivo de mejorar y enriquecer la gestión de esta prima y su mejor enfoque a la reducción del absentismo.

El importe de la prima tendrá una evolución progresiva en los sucesivos años incrementándose el valor de la misma del siguiente modo:

- Año 2014: 225 euros.
- Año 2015: 250 euros.

Las faltas de puntualidad reiteradas que no alcancen la calificación de falta leve, podrán ser tenidas en cuenta en el momento de la valoración y estimación para el abono de la Prima de Presencia. A sensu contrario, la puntualidad en la incorporación a la jornada diaria de trabajo será valorada positivamente para la consecución del objetivo al 100 por 100 de la Prima de Presencia.

Art. 28. *Clasificación del personal.*—Los trabajadores/as incluidos dentro del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán:

- Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 29. *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, por lo que su utilización no supondrá movilidad funcional dentro de cada grupo, estando en consecuencia, a la hora de la funcionalidad a lo establecido en la definición de las categorías profesionales.

#### *Definición grupos profesionales.*

Grupo profesional I. Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Se encuadran dentro la categoría de Dependienta.

Grupo profesional II. Criterios generales: Trabajos de ejecución automática que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Se encuadran dentro la categoría de Dependienta Especialista y Adjunto Encargado tienda.

Grupo profesional III. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluye también funciones que suponen unas responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la Dirección de la Empresa, a la que debe de dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Se encuadran dentro la categoría de Encargado de tienda.

Grupo profesional IV. Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Se encuadran dentro la categoría de Coordinador de tiendas.

## Capítulo IV

*Condiciones sociales*

Art. 30. *Promoción del trabajador.*—La empresa potenciará la promoción interna de los trabajadores con base en planes de capacitación y formación, para aquellos puestos que se creen en el futuro.

Asimismo, tal como se refleja en el artículo 23, apartado 1, de la Ley 8/80, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Art. 31. *Listas de boda.*—Los trabajadores que vayan a contraer matrimonio y deseen encargarse en el establecimiento ARC Outlet de San Sebastián de los Reyes o de Getafe su Lista de Boda, se beneficiarán de un 25 por 100 del importe total adquirido por sus invitados en la Lista de Boda, para la adquisición de artículos en la mencionada tienda. En este punto concreto serán de aplicación en todos los casos los precios de venta al público (esto es, no se aplicarán las tarifas y/o descuentos para empleados).

Art. 32. *Licencias.*—Se entienden por días de licencia:

- a) Quince días naturales en caso de Matrimonio del trabajador/a, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, incluyendo las uniones de hecho.
- b) En caso de boda de padres, hijos o hermanos del trabajador/a se concederá un día de licencia retribuida.
- c) Tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos (tanto propios como del cónyuge) la licencia será de 5 días laborables.
- e) Fallecimiento del resto de parientes dentro del 2.º grado:
  - 2 días si se produce en la provincia de Madrid.
  - 4 días si es en provincias limítrofes a Madrid.
  - 5 días en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Madrid.
- f) Fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de tíos o sobrinos propios: 1 día laborable.
- g) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres e hijos (tanto propios como del cónyuge):
  - 3 días laborables si se produce en la provincia de Madrid.
  - 4 días laborables si es en provincias limítrofes a Madrid.
  - 5 días laborables en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Madrid.
- h) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de resto de parientes hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad:
  - 3 días si se produce en la provincia de Madrid.
  - 4 días si es en provincias limítrofes a Madrid.
  - 5 días en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Madrid.
- i) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables.

Los permisos por accidente, enfermedad grave u hospitalización recogidos en el presente apartado serán reconocidos independientemente del día en que se produjera el hecho causante, siempre que dicha situación continúe en el momento en que sea solicitada la licencia.

Grados de consanguinidad y afinidad:

- Primer grado: Padres, hijos, suegros, hijos políticos (tanto del trabajador/a como del cónyuge).
- Segundo grado: Hermanos, nietos, abuelos (tanto del trabajador/a como del cónyuge).
- Tercer grado: Bisabuelos, tíos, sobrinos y biznietos.
- Cuarto grado: Primos hermanos.

Se reconoce el derecho a las licencias expresadas en este artículo a las parejas de hecho reconocidas legalmente, debiendo justificar documentalmente tal vínculo.

- j) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual. Si dentro de un mismo año se realizan dos o más traslados de domicilio habitual, el permiso será de 1 día laborable.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- n) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales (no oposiciones)
- ñ) Por el tiempo necesario para obtener el carnet de conducir tipo B (hasta un máximo de 3 convocatorias).

2. 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 período 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 período 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 período 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 padres trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta 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 suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

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 período 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 cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

3. En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona, 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis 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 período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro 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 de maternidad y paternidad.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, 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 persona de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de que el contrato se haya suspendido por decisión de la trabajadora que se haya visto obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período 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 finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Empresa y la persona.

La persona deberá comunicar a la Empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

6. Los progenitores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se mantendrá la retribución normal como tiempo trabajado. La concreción del horario corresponde a la persona dentro de su jornada ordinaria.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de hasta una hora con la misma finalidad, o acumular las horas de lactancia como días de permiso retribuido. Si se acumula el total de horas se generarán 14 días laborales por este concepto o la parte proporcional en caso de no ser acumulada la totalidad de ellas.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico 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.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas 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.

8. Cuando el/la trabajador/a por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la Empresa concederá 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 de la Seguridad Social.

La persona tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario para acudir al médico, siendo requisito indispensable la presentación en el Departamento de RR HH de los justificantes correspondientes.

9. Regulación específica para las víctimas de violencia de género:

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de un horario, de la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, La concreción horaria deberá ser establecida de acuerdo con la dirección.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

10. Se deberá presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de las licencias reguladas en el presente artículo. En caso contrario, la ausencia se considerará como injustificada a todos los efectos.

Art. 33. *Excedencias*.—1. Según el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Boletín Oficial del Estado” de 29 de marzo de 1995), las personas 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 acogimien-

to, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas 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 artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas 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 a la que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona 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 la persona 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.

2. Podrán solicitar la excedencia con reserva del puesto de trabajo, las trabajadoras víctimas de violencia de género, esta excedencia tendrá una duración mínima de 6 meses de duración, y una duración máxima de 18 meses. Esta excedencia generará los mismos derechos y obligaciones que la excedencia maternal. La trabajadora podrá en todo caso reincorporarse a su puesto de trabajo preavisando con 15 días de antelación. Esta regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio de estos derechos con las necesidades de funcionamiento de empresa

3. Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia no retribuida y con baja en la Seguridad Social de como mínimo 30 días y como máximo 180, en los casos de enfermedad grave de cónyuge, hijos o personas que convivan en el domicilio familiar, con admisión automática.

4. La persona con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, si bien aquella persona que necesitase ejercitarlo de nuevo dentro de este período podrá solicitarlo para que se estudie por la Dirección.

Art. 34. *Prestación por invalidez o muerte.*—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, la Empresa, mediante la suscripción de una Póliza de Seguro, abonará al trabajador la cantidad de 50.000,00 euros a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce entre el día 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2015.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

- A) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.
- B) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga Resolución firme del Organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

Art. 35. *Incapacidad temporal.*—Se entenderá por Base de cotización a la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir la persona, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, sin otras excepciones que las correspondientes a los conceptos no computables determinados en el artículo 109. 2 de la LGSS.

La base de cotización para todas las contingencias, sobre la que se aplica el tipo de cotización correspondiente, está integrada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma y denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir la persona por cuenta ajena, o la que perciba si es superior, en el mes a que se refiera la cotización. Se considera remuneración total a la totalidad de las percepciones económicas recibidas y que coticen a la Seguridad Social.

A la retribución anterior se añade la parte proporcional a un mes de las pagas extraordinarias y de los conceptos retributivos que tengan un devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico.

La base Reguladora en los supuestos de IT, se hallará dividiendo la base de cotización de la persona del mes anterior a la fecha del inicio de la baja, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Si se percibe remuneración mensual, en caso de haber permanecido en alta en la empresa durante el mes anterior, se entienden cotizados 30 días (aunque corresponda a un mes de 31 días). Si la persona se encuentra en IT el mismo mes en el que ha ingresado en la empresa se aplica la base cotización correspondiente a este, dividiéndose por el número de días cotizados.

La base reguladora en los supuestos de AT se determina igual que en los supuestos por IT, pero se debe tener en cuenta el promedio de las cantidades percibidas por horas extraordinarias en los 12 meses anteriores a la baja.

Se establecen los siguientes principios generales:

- 1) La Empresa complementará los mínimos legales en los supuestos de IT y AT por un tiempo máximo de 12 meses ampliable a 18 meses.
- 2) Se considerará enfermedad grave aquella que requiera hospitalización o que tenga una duración superior a 20 días, o que así se determine previo estudio realizado por la Dirección y el Comité con el asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno. Igualmente las recaídas se diagnosticarán por el Servicio de Prevención Ajeno.
- 3) Un trabajador que se encuentre en situación de IT no podrá cobrar más que trabajando. Por tanto, si hubiese un exceso sobre el importe de su retribución bruta fija mensual habitual, se reducirá el complemento de la Empresa hasta alcanzar dicho importe (siempre respetando el mínimo legal). No obstante, tampoco un trabajador que perciba retribución variable mensual se verá perjudicado si su base reguladora para el cálculo de la baja es inferior a la habitual; por tanto, se tomará el mayor importe entre el de la base reguladora del mes anterior, o el de la media de sus bases reguladoras de los últimos 6 meses.
- 4) En aras de reducir el absentismo se penalizará la reincidencia.
- 5) La Mutua de Accidentes, encargado de la vigilancia de la salud de los trabajadores, llevará a cabo un seguimiento de todas las bajas que se produzcan, cualquiera que sea el motivo de su origen.
- 6) Para tener derecho al cobro del Complemento de IT es absolutamente obligatorio atender a los requerimientos realizados por la Mutua de Accidentes, el cual valorará la duración estimada de la IT con bases en el tipo de patología, así como presentar los partes de baja y confirmación según los procedimientos de la Empresa.

Ambas partes, al objeto de reducir el absentismo, pactan que el abono de la IT por baja por enfermedad común se efectuará de la siguiente forma (ver detalle en Anexo IV):

- Todos los casos graves y recaídas (según el punto 2 de principios generales del presente artículo): Mínimo legal, más un complemento a cargo de la Empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 100 por 100 de la bases reguladora desde el primer día de la baja inclusive.
- Resto de casos:
  - 1.º Baja del año natural: Mínimo legal, más un complemento a cargo de la Empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 100 por 100 de la bases reguladora desde el primer día de la baja inclusive.
  - 2.º Baja del año natural: Mínimo legal, más un complemento a cargo de la Empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 80 por 100 de la base reguladora desde el primer día de la baja inclusive.
  - 3.º Baja y siguientes: Mínimo legal, sin ningún complemento de la Empresa.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la persona percibirá el 100 por 100 de su Base Reguladora desde el primer día inclusive.

En todos los casos se reconocen los complementos hasta el máximo de 12 meses, prorrogables a 18 meses.

En el caso de personas que se encuentren en base máxima y que incurran en situación de IT o AT, se estudiará por parte de la Dirección realizar complementos adicionales que aproximen a su nivel salarial real las percepciones durante el tiempo en que permanezcan en dicha situación. Se analizará para ello tanto el tiempo de duración de la baja, como el histórico de absentismo de la persona.

Art. 36. *Ropa de trabajo.*—A los trabajadores que proceda comprendidos en el presente Convenio Colectivo, se les proveerá, obligatoriamente por parte de la Empresa, de uniformes y de otras prendas en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando, que se repondrá en anualidades sucesivas de manera conveniente. Existirá una normativa interna reguladora.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o a al menos, en la mitad de la misma. Siendo su utilización por parte de los trabajadores de obligado cumplimiento.

Art. 37. *Adhesión al sistema de formación profesional continua.*—Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado por el RD 395/2007 y al IV Acuerdo Nacional de Formación del sector comercio, en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los/las trabajadores/as, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

Art. 38. *Aguinaldo de Navidad.*—Cada uno de los años de Convenio se entregará a cada empleado en el mes de diciembre un aguinaldo de Navidad cuyo valor será de 45 euros.

Art. 39. *Premio 25 aniversario.*—Los empleados que cumplan 25 años de contratación continuada en la Empresa recibirán una distinción en reconocimiento a los servicios prestados, así como un regalo por importe de 1.000 euros.

Art. 40. *Futuras mejoras sociales.*—Durante la vigencia del Convenio y a través de la Comisión Paritaria podrán estudiarse otro tipo de ventajas sociales siempre y cuando tengan un alcance suficientemente amplio respecto al colectivo de trabajadores.

## Capítulo V

Art. 41. *Derechos sindicales.*—En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Boletín Oficial del Estado” de 29 de marzo de 1995).

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y, a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador, de la condición de que este no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Al objeto de facilitar las negociaciones del Convenio Colectivo, los representantes sindicales podrán acumular, mientras duren las mismas las horas de licencia retribuida por ostentar tal condición.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

### *Paz social*

Con base en los Acuerdos adoptados, los trabajadores se comprometen durante la vigencia del Convenio, a mantener la paz social y la ausencia de conflictividad en el seno de la Empresa, por motivos relacionados en el presente Convenio Colectivo.

Finalmente, los trabajadores se comprometen, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a prestar su máxima colaboración al objeto de mejorar en lo posible los rendimientos y productividad en la Empresa.

### *Descuelgue salarial*

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose previamente un período de consultas entre las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo, y en caso de desacuerdo, y con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se someterán las discrepancias a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## CLÁUSULA FINAL PRIMERA

En todo lo no previsto modificado y regulado en el presente Convenio Colectivo, ambas partes aceptan como norma pactada lo dispuesto en los convenios y acuerdos marco sectoriales de ámbito nacional y autonómico, en tanto no se opongan a normas de derecho necesario, al Estatuto de los Trabajadores y a las Disposiciones Legales de general aplicación, durante su vigencia.

## CLÁUSULA FINAL SEGUNDA

Las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales, que afectan a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sin necesidad de expresar individualización.

San Sebastián de los Reyes, a 23 de octubre de 2014.—Por la empresa, Francisco Javier Royo Burguillos.—Por los trabajadores, José María López Arrabal.

## ANEXO I

(Referido al artículo 18. Retribuciones)

Tablas de remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo establecidas en el artículo 9 del presente Convenio para los años 2014 y 2015.

El total anual se ha calculado multiplicando el salario base x 14 (doce mensualidades más dos pagas extraordinarias), salvo condiciones personales.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD	TOTAL ANUAL ESTIMADO
ENCARGADO/A TIENDA	1.075,77 €	180,53 €	17.227,14 €
ADJUNTO/A ENCARGADO/A TIENDA	1.075,77 €	167,60 €	17.071,98 €
DEPENDIENTE/A ESPECIALISTA	911,41 €	----	12.759,74 €
DEPENDIENTE/A	790,32 €	----	11.064,48 €

Para el resto de categorías, que por ser individuales o referidas a personas con acuerdos individuales de retribución pactados con la Empresa no figuran en esas tablas, serán de aplicación los incrementos del artículo 15 del presente Convenio, con las salvedades incluidas en dicho artículo y/o en los acuerdos individuales.

## ANEXO II

(Referido al artículo 23. Horas extraordinarias para los años 2014 y 2015)

Bloque I: Precio de una hora extraordinaria Dependiente Especialista, 10,66 euros.

Bloque II: Precio de una hora extraordinaria Dependiente, 9,35 euros.

## ANEXO III

(Referido al artículo 26. Trabajos especiales)

Festivos especiales ( festivo local, autonómico o nacional): 139,52 euros brutos

## ANEXO IV

## ESQUEMA DE TRATAMIENTO DE LA I. T.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
<b>1ª BAJA</b>	0%	60%										60%						75%												
		Prestación Obligatoria Empresa										Seg. Social.						Seg. Social.												
	100%	40%										40%						25%												
	Complemento IT Empresa																													
<b>2ª BAJA</b>	0%	60%										60%						75%												
		Prestación Obligatoria Empresa										Seg. Social.						Seg. Social.												
	80%	20%																5%												
	Complemento IT Empresa																													
<b>3ª BAJA y ss.</b>	0%	60%										60%						75%												
		Prestación Obligatoria Empresa										Seg. Social.						Seg. Social.												

(03/6.734/15)

