

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1** *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 “Exfran, Sociedad Limitada” (código número 28100160012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Exfran, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 8 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.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE “EXFRAN, SOCIEDAD LIMITADA”**Capítulo I***Ámbitos de aplicación*

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*—El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección “Exfran, 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 “Exfran, Sociedad Limitada”, 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 el 1 de enero de 2014, salvo disposición expresa contenida en el propio convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2017.

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.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

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.

Además de las específicas expresamente recogidas en este convenio, se respetarán aquellas condiciones que, con anterioridad a la firma de este, tuvieran ya naturaleza de “ad personam” y que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del convenio. En caso de duda aplicativa, primará la aplicación de la regulación contenida en el presente convenio respecto de todas las materias.

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.*—El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo de duración temporal o determinada sujetos a una relación laboral común, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

	Grupo I	Grupo II	Grupo III y IV
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El período de prueba se computará siempre como días naturales.

En caso de contrataciones indefinidas “ab initio”, el período de prueba será de 6 meses para todos los grupos profesionales de este convenio.

El período de prueba se interrumpirá, en cualquier caso, por las situaciones de IT.

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

La falta de preaviso establecida en el párrafo anterior, dará lugar al descuento en nómina de su totalidad o de la parte proporcional que reste por cumplir.

Art. 11. *Contrato de obra o servicio determinado.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y con el artículo 10 del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid, y sin perjuicio de otros trabajos o tareas, este tipo de contrato podrá celebrarse con motivo de:

- Ferías: debiendo el trabajador/a contratado/a realizar sus funciones dentro del recinto donde se celebre la feria.
- Servicios de terraza de verano: dentro de cada año natural estos contratos podrán celebrarse únicamente dentro del período comprendido entre el 15 de marzo y el 31 de octubre.
- Campañas promocionales impuestas por el franquiciador: debiendo el trabajador/a realizar sus funciones acorde a la campaña que se este realizando.

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:

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 el artículo 20 y en la Disposición adicional sexta 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, pudiendo alcanzar hasta un máximo del 50 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

IV. Las horas complementarias sólo 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, debiendo preavisarse su realización al trabajador con una antelación de 24 horas.

b) 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.

c) 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.

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 sustitución, 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.

1. 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/Subgerente: Grupo Profesional 9 del ALEH, Grupo 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.
- Encargado y encargado en formación: Grupo profesional 10 del ALEH, Grupo 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 emplazado, 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
- Empleado Base: Grupo Profesional 3 del ALEH, Grupo 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. Incluye este Grupo la realización de repartos y pedidos de los productos elaborados en el centro de trabajo.

- Empleado Base inicial: Grupo Profesional 4 del ALEH, Grupo 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.
 - Incluye este Grupo la realización de repartos y pedidos de los productos elaborados en el centro de trabajo.

Los trabajadores encuadrados en un grupo superior realizarán todos los trabajos propios de los grupos inferiores, además de las otras tareas adicionales descritas en el presente artículo.

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.*—La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

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 de trabajo dentro de una misma provincia, o provincias limítrofes se podrán producir con un preaviso de 24 horas, siempre y cuando no medie una distancia superior a los 80 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 y coordinación (Grupo II al Grupo 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 Grupo III al Grupo 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.
- c) El ascenso de trabajadores del IV al Grupo 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.

En esta distribución el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 10 horas diarias, con respeto en todo caso de los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente y esto es, 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente.

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 225 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.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a una libranza semanal, en cómputo anual, de 2 días. Estos dos días de libranza compensan tanto el descanso semanal al que los trabajadores/as tengan derecho como los festivos anuales a los que el empleado pueda tener derecho.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 30 minutos de descanso diario, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que esta exceda de seis horas, que no computará como trabajo efectivo.

Semanalmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con una semana de antelación al momento de realización de su turno de trabajo, el trabajador pueda conocer la jornada que va a realizar.

Cada tres meses la Dirección de la empresa realizará la verificación y control individual de la ejecución efectiva de la jornada anual pactada.

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 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 Grupos I y II

Los empleados/as encuadrados en los Grupos 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, 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. *Comienzo y final de jornada.*—La jornada comienza con la presencia efectiva del empleado en el puesto de trabajo, y finaliza al abandonar este su puesto. Por ello en el supuesto de empleados uniformados, se fichará con el uniforme puesto, tanto al entrar como al salir del trabajo.

Art. 22. *Descanso semanal y sistema de libranzas.*—La libranza semanal será, con carácter general, de dos días a la semana en cómputo anual

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 Paritaria.

Art. 23. *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 cuarenta por ciento sobre el valor del precio hora definido en el artículo 27, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora, a opción del trabajador.

Art. 24. *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.

Igualmente podrán disfrutarse los 30 días de modo ininterrumpido siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa y lo permitan las necesidades organizativas y productivas del centro.

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.

Art. 25. *Licencias.*—1. Retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación (acreditación obligatoria), podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el SMG 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 a localidad situada a más de 400 km del domicilio habitual del empleado el plazo será de cuatro días.
- C) Un día por traslado del domicilio habitual
- D) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.
- E) En caso de situaciones de violencia de género el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

2. El trabajador dispondrá de dos días de licencia no retribuida al año para asuntos propios. El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada con una semana de antelación a la Empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con períodos de alta actividad del centro que se trate o el nivel de absentismo del centro impide su concesión. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

Capítulo VII

Régimen salarial

Art. 26. *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 SMG.

Art. 27. *Salario Mínimo Garantizado.*—I. Se establecen, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo y para los Grupos definidos en el artículo 16 del convenio colectivo los siguientes Pagos Mínimos Garantizados (SMG) que incluyen el abono de pagas extraordinarias y las vacaciones:

Salarios hora:

- Grupo IV: 6,70 euros/hora.
- Grupo III: 7,23 euros/hora
- Grupo II: 7,67 euros/hora.
- Grupo I: 8,41 euros/hora.

Salarios Año:

- Grupo IV: 12.060 euros/año.
- Grupo III: 13.014 euros/año.
- Grupo II: 13.806 euros/año.
- Grupo I: 15.138 euros/año.

II. Este Pago Mínimo Garantizado (SMG) 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. 28. *Pagas extraordinarias.*—Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio se entienden distribuidas en catorce pagas.

Las pagas extraordinarias, cuyo devengo es anual, se abonarán en los meses de junio y diciembre.

No obstante lo anterior, se podrá acordar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Art. 29. *Incremento salarial.*—Durante el año 2014 no se aplicará ningún incremento salarial.

Durante los años 2015, 2016 y 2017 el Salario Mínimo Garantizado sufrirá respecto a la del año anterior los siguientes incrementos salariales:

- Año 2015: 0,5 por 100.
- Año 2016: 1 por 100.
- Año 2017: 1 por 100.

Art. 30. *Nocturnidad.*—En el tema de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad de Madrid.

Capítulo VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Art. 31. *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 im-

posibilidad 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 discapacitado 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, la empresa podrá, siguiendo el procedimiento establecido a continuación, modificar el turno de otro trabajador cuando sea coincidente la solicitud de ejercer el derecho de cuidado de hijos menores, con el de otro que tenga asignado ese turno por calendario laboral anual, por escrito, con un plazo de preaviso de al menos un mes, sin la necesidad de acudir al art. 41 ET, condicionado a que, en caso de que fueran varios trabajadores a los que pudiera afectar el cambio:

- a) Se realizaría la modificación de forma rotativa, por meses o años, iniciándose por el trabajador de menor antigüedad.
- b) En el caso de que se produzcan nuevas contrataciones de trabajadores/as o de un trabajador/a de igual categoría o función que el/la trabajador/a que solicitó el derecho de cuidado de hijo menor, se suspendería la modificación producida por tal causa, durante el tiempo que dure el nuevo contrato, al tener el empresario la oportunidad de efectuar la contratación para el turno de trabajo que necesite.

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 excedencia por maternidad.

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

Art. 32. *Excedencias.*—1. Excedencia voluntaria.

El trabajador/a 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencias especiales.

Los trabajadores/as fijos/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, 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.
- b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a 3 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- c) Tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.
- d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad de Madrid del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a 2 años.
- e) Cuando el motivo de la excedencia se deba a lo previsto en el artículo 42 del Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad de Madrid el trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia por el tiempo que dure la retirada o suspensión del permiso y como máximo un año.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, salvo las de los apartados a) y c), (en la que se computará la antigüedad de conformidad con lo establecido en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores), permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la Empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social.

Las excedencias contempladas en las letras a) y c) del presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La solicitud para reincorporarse a la Empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Los trabajadores/as que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos/as por trabajadores/as con contratos de interinidad.

Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en caso de vacante en puesto de igual o similar función. Derecho al reingreso que no tiene por qué producirse en el mismo centro de trabajo en el que prestaba sus servicios.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 33. *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.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas.

Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado

con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días; diez faltas de asistencia, en el período de seis meses, o veinte, durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Clases de sanciones.

La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

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

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

La de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

La de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar la fecha de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Prescripción de las faltas laborales.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta 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 los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Capítulo X

Condiciones sociales

Art. 34. *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 art. 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 SMG 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 SMG 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. 35. *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 considera uniforme aquellas prendas que sean de uso general y se entiendan como 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, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

IV. Los trabajadores vienen obligados a utilizar calzado de seguridad, con la homologación correspondiente.

Dicho calzado debe ser con suela antideslizante y con puntera reforzada, estando la empresa obligada a abonar a los trabajadores el valor del mismo que queda establecido en veinticuatro euros anuales, prorrateados en las nóminas mensuales.

Art. 36. *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 por accidente de trabajo o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 14.000 euros, siendo beneficiarios del mismo los trabajadores con al menos 10 años de antigüedad en la empresa.

Art. 37. *Quebranto de moneda.*—Exclusivamente para los trabajadores de los Grupos I y II, si se les exigiera suplir en todo caso las faltas de caja, se establece un plus de quebranto de moneda, por un importe de 35 euros mensuales.

Los trabajadores que presten sus servicios a tiempo parcial percibirán este concepto de manera proporcional al tiempo trabajado.

Art. 38. *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 y siempre que implique realizar al menos una comida fuera de los centros de trabajo de la compañía o pernocta fuera de su domicilio, 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. 39. *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. 40. *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 Séptima de este convenio, las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- 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.
- 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.
- 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 SMG 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 SMG.
- 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 SMG y será compensable y absorbible por su propia naturaleza.

Consideración especial. Retribución variable artículo 28

Aquellos empleados que tengan establecido un sistema individual de retribución variable podrán ver compensados los pagos a los que tuviesen derecho de conformidad con lo establecido en el artículo 28 con las mayores cuantías que eventualmente percibieran como resultado de los distintos sistemas individuales de retribución variable que tuviesen acordados con la Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Reclasificación profesional

La Dirección de la empresa en el término de dos 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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, o las representaciones sindicales si así lo decidiesen estas en los términos legales.

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 de 1 de enero de 2014 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Personal actualmente en plantilla en el momento de la publicación del convenio colectivo

Las partes acuerdan que todo el personal que estuviese de alta en la empresa en el momento de la publicación del presente convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID pase automáticamente, como mínimo, al Grupo III.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 VI y VII (con relación al artículo 27 y 28 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 en 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 ADICIONAL SEXTA

Descanso semanal irregular

Para aquellos trabajadores cuya prestación de servicios suponga más tiempo de permanencia en el centro de trabajo en cómputo semanal, tendrán la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada máxima anual establecida en el artículo 20 del Convenio, con respeto en todo caso del período mínimo de descanso previsto en el citado artículo 20.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Adecuación jornada máxima anual

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo aplicarán la jornada máxima anual contemplada en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

A estos efectos, a los trabajadores contratados a tiempo parcial con cómputo semanal se les calculará su jornada laboral anual de manera proporcional a un trabajador a tiempo completo comparable.

Por ello, de cara a un correcto conocimiento por parte de los empleados del contenido del Convenio Colectivo y los efectos de esta nueva jornada anual las partes firmantes se comprometen a realizar una labor de información desde el día siguiente al de la firma de presente convenio colectivo.

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.

(03/6.735/15)

