I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

1 *RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Avance Bya, Sociedad Limitada" (código número 28100971012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Avance Bya, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de noviembre de 2015, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 22 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

BOCM-20160416-1

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "AVANCE BYA, SOCIEDAD LIMITADA"

I. *Ámbito de aplicación*

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—1. El presente convenio será de aplicación a la empresa "Avance Bya, Sociedad Limitada", y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio colectivo a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito territorial y estructura de la negociación*.—Las normas contenidas en este convenio colectivo autonómico serán de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en la Comunidad de Madrid y los que pueda establecerse en el futuro en la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito personal*.—El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa "Avance Bya, Sociedad Limitada", y sus trabajadores, entendiéndose como trabajadores a aquellos que presten servicios en la empresa o en lugares ajenos, pero siempre por cuenta de la empresa.

Art. 4. *Ámbito temporal y revisión salarial*.—La duración de este convenio se establece por cuatro años, entrando en vigor el día 1 de abril de 2015 y finalizando el 31 de marzo de 2019. Los efectos económicos tendrán una vigencia desde el 1 de abril de 2015 cualquiera que sea la fecha de publicación del convenio colectivo.

Una vez vencida la vigencia inicial de cuatro años, se entenderá prorrogado de año en año siempre que no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas y deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte y a la autoridad laboral dentro del plazo establecido.

Las tablas salariales pactadas, que figuran en el Anexo I, sufrirán una revisión al término del segundo año y siguiente, es decir, a 31 de marzo de 2017 y 31 de marzo de 2018. En esas fechas se constatará el comportamiento del IPC de los 12 meses precedentes a cada fecha, de tal forma que si el acumulado de los citados 12 meses inmediatamente anteriores a cada fecha fuese igual o inferior al 1,5 por 100 no sufrirán variación alguna, por el contrario, si excediese del 1,5 por 100 se reunirá la Comisión Negociadora del convenio y negociarán sobre el exceso del 1,5 por 100 y el IPC publicado por el INE.

Si durante la vigencia del presente convenio se publicase el convenio sectorial y este experimentase alguna mejora no salarial, es decir, de tipo social y que la misma fuese mejor que la equivalente pactada en este convenio se procederá a su implementación en cuanto se constate.

Art. 5. *Garantías personales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6. *Absorción y compensación*.—Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal ("ad personam"), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad*.—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

BOCM-20160416-1

II. *Organización y control del trabajo*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponderá única y exclusivamente a la empresa, la cual aportará su propia gestión en la ejecución de dicha actividad, con asunción del riesgo correspondiente.

En consecuencia, la empresa afectada por el presente convenio mantendrá el poder de dirección sobre sus trabajadores y conservarán respecto a ellos los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a su condición de empleador.

Como quiera que la actividad de las empresas consiste en prestar servicios, el lugar de prestación de servicios de los trabajadores afectados por el convenio podrá ser el lugar de la actividad comercial de estas, sin que por ello puedan considerarse como centros de trabajo, sino como lugares de trabajo, debiendo obedecer los trabajadores única y exclusivamente las órdenes e instrucciones emanadas directamente de la Dirección de la empresa en la que presta sus servicios o de las personas designadas por esta.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Supervisor que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Art. 8. *Lugar de prestación de servicios y delimitación de las áreas de trabajo*.—Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores incluidos en el grupo de atención al cliente, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa, así como por las necesidades productivas del cliente consignadas en el contrato de prestación de servicios. En su virtud, el personal de atención al cliente prestarán su actividad en cualquiera de los lugares de trabajo en los que el cliente requiera sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a lugares de trabajo que se encuentren situados dentro de la misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores, o en su defecto se encuentren dentro de un radio de acción de 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo del cliente para cuyo contrato de prestación de servicios fue contratado. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquel.

Art. 9. *Movilidad geográfica*.—En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazos legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, el trabajador tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etcétera.

III. *Clasificación del personal*

Art. 10. *Áreas de actividad*.—Se establecen las siguientes Áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20160416-1

Área «A»: Área de estructura: Comprensiva del conjunto de actividades propias que demanda el normal funcionamiento de la empresa para su administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión.

Engloba desde las funciones propias de la dirección y organización de la actividad más complejas y para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para los que solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida y aquellos que no requieran destreza o habilidad específica alguna.

Área «B»: Área de atención al cliente: Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la ejecución directa de los trabajos requeridos por el cliente. Abarcando desde las que requieren mayor experiencia y conlleven un mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental o similar.

Art. 11. *Clasificación profesional*.—El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. La adscripción de los trabajadores a los distintos grupos vendrá en función de las aptitudes profesionales, titulaciones, responsabilidad y autonomía.

Grupos profesionales

Grupo I

1. Criterios generales: Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, encuadrando tanto a los que exigen conocimientos profesionales de carácter esencial, como a los que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Integrarán este grupo los puestos de trabajo con funciones básicas y elementales, siendo a título enunciativo, los siguientes:

Área «A»:

— Recadero/a.
— Limpiador/a.
— Telefonista.
— Recepcionista.
— Ordenanza.

Área «B»:

— Reponedor/a.
— Reponedor/a ruta.
— Manipulador/a de mercancías.
— Peón.
— Responsable de grupo (Jefe/a de equipo de grupos integrados por menos de seis reponedores/as).

Grupo II

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Área «A»:

— Auxiliar administrativo/a.
— Auxiliar informático/a.

BOCM-20160416-1

— Secretario/a.
— Ejecutivo/a de cuenta.
— Supervisor/a de servicios.
— Ayudante de supervisor/a.
— Operador/a de ordenador.
— Ayudantes de técnicos.

Área «B»:

— Coordinador/a.
— Oficial de Perecederos.

Grupo III

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

También formarán parte de este grupo, todas aquellas funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

— Técnicos.
— Oficial administrativo/a.
— Jefe/a de servicio.
— Jefe/a de departamento.

Grupo IV

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de 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 de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como 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 su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Diplomados o Licenciados, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

— Director/a de departamento o área.
— Delegado/a de zona.
— Titulado/a superior.
— Titulado/a medio.

IV. *Empleo y contratación*

Art. 12. *Normas generales de contratación.*—La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación, vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 33, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

BOCM-20160416-1

2. Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etcétera, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

4. Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el artículo 34 del presente convenio, se tomará como base de cálculo el salario base hora correspondiente a su Grupo Profesional.

Art. 13. *Período de prueba*.—Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores de:

— Grupo I: Un mes.
— Grupo II: Dos meses.
— Grupo III: Tres meses.
— Grupo IV: Seis meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

De conformidad con lo anterior, podrán pactarse períodos de prueba inferiores a los señalados en la presente cláusula, proporcionales a la duración del contrato, cuando este tenga un carácter temporal.

Art. 14. *Ceses*.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

— Personal Directivo y titulado: Dos meses.
— Personal técnico y administrativo: Un mes.
— Resto de personal: Quince días (naturales).

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de la aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismo, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Art. 15. *Contrato eventual*.—A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Art. 16. *Contrato para obra o servicio determinado*.—El régimen jurídico de este contrato se acomodará a lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y en el 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

El contrato para obra o servicio determinado tendrá por objeto la ejecución de una actividad (obra o servicio) con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y tendrá una duración limitada en el tiempo, aunque no se conozca en principio su alcance exacto, sino que dependerá de la culminación de esa obra o servicio objeto de contratación.

A estos efectos se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, aquellos que consistan en atender las necesidades de cobertura de un servicio a prestar en un establecimiento determinado (cadenas de distribución, hipermercados, supermercados y tiendas de conveniencia), contratado con uno o varios terceros, relativo a una concreta sección o línea de productos. En cualquier

BOCM-20160416-1

caso, la obra o servicio contratado se especificará con precisión en los contratos de trabajo.

Art. 17. *Contratos de trabajo en prácticas*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose la posibilidad de utilizar este tipo de contratación para el personal de estructura, incluido en el Grupo Profesional III del presente convenio. Igualmente será posible la contratación en prácticas del personal de estructura perteneciente al Grupo Profesional II, siempre que los conocimientos requeridos para el puesto de trabajo de que se trate, sean objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

La retribución para este tipo de contratos será la de un 60 por 100 y 75 por 100 durante el primer o segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Art. 18. *Contratos para la formación*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose las siguientes duraciones:

Podrá contratarse bajo esta modalidad, al personal incluido en el Grupo Profesional I, con excepción del recadero/a, limpiador/a, mozos de almacén y manipulador/a de mercancía (con un año de antigüedad), sin que el porcentaje de dichos contratos pueda exceder del 2 por 100 respecto de la plantilla total de trabajadores incluidos en el citado Grupo.

La duración máxima de estos contratos será de dos años para funciones de Oficial y de seis meses para el resto.

Los tiempos dedicados a formación teórica podrán impartirse a distancia y/o concentrarse a lo largo del período de vigencia del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

La empresa deberá remitir a la Comisión Paritaria del convenio los soportes que contenga la información sobre los cursos.

El salario para estos trabajadores será del 80 por 100 y 90 por 100 para el primero y segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. No obstante, en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, el cual no podrá ser superior al 75 por 100, durante el primer año o el 85 por 100 durante el segundo o tercer año, de la jornada máxima prevista.

Art. 19. *Contrato a tiempo parcial*.—Se considerará contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año, en proporción inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, declarando expresamente que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, siendo proporcionales a su jornada aquellos que, por su naturaleza, así lo permitan.

Como quiera que la actividad de las empresas afectadas por el presente convenio, ha de adaptarse a las necesidades productivas de los diferentes clientes, ello implica en la práctica la existencia de diferentes tipos de jornadas a tiempo parcial y la existencia de diferentes tipos de gastos, originados como consecuencia del desplazamiento desde el domicilio a los diferentes centros de trabajo. En consecuencia, ambas partes pactan expresamente, que el plus de transporte, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

La empresa y el trabajador/a podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

El trabajador contratado a tiempo parcial, que hubiera prestado servicios durante tres o más años tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo o en el centro externo donde realice la «prestación de servicios» en el mismo puesto o en uno de similares características, debiendo formular petición previa por escrito en un plazo de siete días desde que la Empresa publicara la existencia de vacante.

En el supuesto de que hubiera varios trabajadores que cumplan con el requisito anteriormente señalado, tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad en el centro de trabajo en cuestión, de no cubrirse la vacante la preferencia la tendrá el trabajador a tiempo parcial con más antigüedad en la empresa.

Podrá acordarse la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, siempre y cuando la jornada contratada sea superior a 10 horas semanales en cómputo anual. En estos casos se deberá formalizar por escrito y en modelo oficial que al efecto este establecido.

BOCM-20160416-1

Dadas las específicas características de los servicios objeto de la empresa, la distribución y forma de realización de las horas complementarias se adecuará a las necesidades y modificaciones reales de los servicios, comunicando la empresa al trabajador con el tiempo suficiente y respetándose las jornadas y descansos establecidos entre jornadas y descansos semanales.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial puede ser hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En ningún caso las horas ordinarias y horas complementarias excederán del límite legal de trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas de los contratos a tiempo parcial se adecuarán con la realidad de la prestación de los servicios asignados al trabajador, siempre manteniéndose la parcialidad de la jornada.

Art. 20. *Contratos fijos discontinuos*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden y la forma del llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos, será el siguiente:

Los trabajadores serán llamados cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que fueron contratados, y su llamamiento se hará de manera gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar dentro del período de inicio de las campañas promocionales o ciclos productivos, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de los trabajadores en la empresa, atendiendo a las necesidades de trabajo y se hará por grupos de trabajadores de las distintas zonas geográficas establecidas en cada empresa suficiente para completar un pedido realizado por un cliente.

Producido el llamamiento, el trabajador está obligado a su incorporación al trabajo.

La empresa se obliga en ese período de tiempo que se marca como de inicio de campaña a comenzar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada.

El cese de los trabajadores fijos discontinuos se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores, de tal forma que, el primero en ser contratado, será también el primero en cesar en el trabajo, procurándose así que todos los trabajadores fijos discontinuos presten en la empresa un número igual de días dentro de cada campaña o ciclo de producción.

No obstante lo anterior, en los supuestos en los que un trabajador esté vinculado a una acción concreta e individual contratada por un cliente, el cese parcial del contrato de un cliente afectará exclusivamente a la/s persona/s que tengan asignado ese servicio individualmente. Así pues, solo en estos casos, no se tendrá en cuenta el orden de incorporación de los trabajadores.

Las obligaciones específicas de los trabajadores fijos-discontinuos consistirán en acudir al trabajo cada vez que sean llamados al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. El incumplimiento de esta obligación durante tres llamamientos, sin justificación por parte del mismo será causa válida de extinción del contrato de trabajo.

Los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo con una antigüedad en la empresa superior a dos temporadas tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo fijos ordinarios a tiempo completo o a tiempo parcial que se produzcan en el centro de trabajo en el mismo puesto de trabajo. Según lo establecido para tales efectos en la regulación del presente convenio para los trabajadores a tiempo parcial.

Art. 21. *Compromisos para la promoción de empleo estable*.—Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la inestabilidad en el empleo por la que atraviesa el Sector, ven conveniente y necesaria su contribución para favorecer la inserción laboral especialmente de los jóvenes, promover la estabilidad en el empleo, a través, bien de la transformación de contratos de trabajo temporales en contratos estables o bien acudiendo directamente a la contratación de carácter indefinida.

A lo largo de la vigencia del convenio colectivo, las empresas contratarán/transformarán un número de contratos suficientes para alcanzar el 60 por 100 de empleo estable, en su personal de estructura Área A, y de mantenerlo durante la vigencia del presente convenio.

V. *Estructura salarial*

Las retribuciones de los trabajadores estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo y los Complementos del mismo.

BOCM-20160416-1

Art. 22. *Retribución según tablas*.—Las tablas económicas serán las que se expresan en el Anexo I del presente convenio.

En tal Anexo figuran los salarios mínimos garantizados para cada grupo profesional.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los diferentes niveles salariales correspondientes a cada grupo profesional.

Art. 23. *Salario Base de grupo*.—Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

El personal operativo percibirá sus retribuciones en función del salario hora determinado por el número de horas efectivas de contrato.

Art. 24. *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán prorrateadas mes a mes en la nómina mensual.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinaria será de una mensualidad del salario base de convenio más el complemento de antigüedad.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Art. 25. *Salario hora*.—La determinación del salario/hora global, en el que se incluye el pago de la parte proporcional de pagas extras y vacaciones, se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 34.

Art. 26. *Complementos salariales*.—Son complementos salariales las cantidades que, en su caso deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y a su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Salvo para aquellos contratos celebrados para la prestación de servicio durante la jornada nocturna, el trabajador que realice su jornada laboral en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrá derecho a la compensación correspondiente que podrá ser económica o por descanso equivalente, a disfrutar durante la semana siguiente a la prestación del servicio. En el caso de que se opte por la retribución económica esta consistirá en un incremento del 25 por 100 del valor de la hora ordinaria por cada hora realizada en el tramo nocturno y siempre que esta prestación esté autorizada expresamente por la dirección de la empresa.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Art. 27. *Desplazamientos*.—El personal que a causa del servicio tenga que desplazarse a otra localidad, tendrá derecho al percibo de dietas según determina el artículo 30. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,18 euros por kilómetro.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores, o se encuentren dentro de un radio de acción de 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo del cliente para cuyo contrato de prestación de servicios fue contratado.

Art. 28. *Dietas*.—El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

— Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 6 euros.

— Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 12 euros.

BOCM-20160416-1

— Cuando el trabajador tenga que pernoctar y hacer dos comidas fuera de su localidad: 45 euros.

Art. 29. *Liquidación y pago del salario*.—La liquidación y pago se efectuará dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes.

Art. 30. *Cláusula de Inaplicación de las condiciones de trabajo*.—Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entenderá que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de dicho cuerpo legal.

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, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los de-

BOCM-20160416-1

más casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

VI. *Adscripción del personal*

Art. 31. *Subrogación*.—En el momento de la extinción de un contrato de arrendamiento de servicios, el personal de atención al cliente incluido en los Grupos Profesionales I y II de la empresa saliente, adscrito al servicio en cuestión, pasarán a estar adscritos a la nueva empresa adjudicataria del mismo, la cual se subrogará en todos los derechos y obligaciones, excepto en aquellos de índole económica, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero de este artículo, siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto de la subrogación, con una antigüedad mínima de los seis últimos meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad del servicio contratado se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
c) Trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

La citada subrogación no afectará a las retribuciones efectivamente percibidas por el trabajador en la empresa saliente, cuando estas excedan de lo abonado por la empresa entrante a sus trabajadores en los mismos puestos de trabajo o equivalentes. De esta forma, la empresa entrante, abonará como máximo al personal subrogado, las cantidades que viniera abonando a su propio personal, no pudiendo verse afectada, en ningún caso, por pactos individuales o extraestatutarios suscritos entre los trabajadores subrogados y la empresa saliente.

No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior.

En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios con una empresa, con la idea de realizar tales servicios con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Todos los supuestos de subrogación contemplados en los apartados a), b) y c) del presente artículo se deberán acreditar documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de cinco días hábiles, a contar desde el momento en que la empresa entrante comunique a la saliente de manera fehaciente, ser la nueva adjudicataria del servicio, mediante los siguientes documentos:

— Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
— Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
— Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

BOCM-20160416-1

— Relación de personal en el que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical y fecha del disfrute de sus vacaciones.
— Fotocopia de los contratos de trabajo de personal afectado por la subrogación.
— Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

De cumplir este requisito la empresa saliente, de manera automática y sin más formalidades, la empresa entrante se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

Art. 32. *Derechos de Información y Consulta*.—Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

— La fecha cierta o prevista del traspaso.
— Los motivos del mismo.
— Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
— Las medidas previstas respecto de los trabajadores.
— Relación de trabajadores afectados, incluyendo aquellos con el contrato de trabajo suspendido.
— Relación de trabajadores excluidos.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador afectado respecto a su contrato individual.

VII. *Jornada*

Art. 33. *Jornada*.—La jornada máxima anual será de 1.826 horas de trabajo efectivo. Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal será de día y medio, que podrá disfrutarse, siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, de las siguientes formas:

a) De manera ininterrumpida.
b) Un día una semana y dos días la siguiente.

Cuando la jornada sea partida, esta no podrá dividirse en más de dos períodos, debiendo mediar entre ambos un mínimo de una hora y un máximo de tres.

La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizará de forma continuada.

Anualmente la empresa elaborará el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo, cuya copia deberá ser entregada a la representación legal de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que se establecerá en las diferentes Comunidades Autónomas la posibilidad de apertura de determinados Domingos y/o festivos, o que la realización del trabajo en tales domingos y/o festivos, será necesaria por razones de organización interna del cliente (realización de inventarios, cambios de lineal, etc.), el trabajo en dichos días se compensará con descanso en otro día de la semana. No obstante lo anterior, el número de domingos y/o festivos trabajados, no podrá ser superior al 75 por 100 de los autorizados por la Comunidad Autónoma correspondiente.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicio, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se acuerda que la jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a nueve horas, con respeto en todo caso del descanso entre jornadas establecido en la Ley.

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual asignada, deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes, bien en el centro o

BOCM-20160416-1

centros de trabajo asignados, bien en cualquier otro centro que señale la empresa siempre que existan necesidades reales de servicio y que la localización del nuevo centro de trabajo se encuentre dentro de lo que se define como localidad en el artículo 8 de este convenio colectivo o que no diste con el asignado o alguno de los asignados en más de 25 kilómetros.

Las horas no recuperadas por causa imputable a la empresa serán remuneradas. Las horas no recuperadas por cese en la empresa o causa imputable al trabajador, no serán remuneradas, y serán descontadas, en su caso, de la liquidación correspondiente.

Art. 34. *Horas extraordinarias*.—Tendrá la consideración de hora extraordinaria todo tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria establecida en cómputo anual, que podrá compensarse con tiempo equivalente de descanso o económicamente, según necesidades productivas de la empresa.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo las que se realicen por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes. No se considerará horas extraordinarias obligatorias a las que se realicen por retirar productos caducados.

Dicho régimen de horas extraordinarias se compensan por tiempo de descanso equivalente o se abonan en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria, devengándose de la forma siguiente:

— Si el trabajador en un mes de referencia llevara contabilizadas menor número de horas trabajadas que la parte proporcional de las que le correspondería haber trabajado en tal fecha del año en cómputo anual, deberá compensar a la empresa en los meses siguientes de la forma expresada en el artículo anterior.
— Si el trabajador en un mes de referencia llevara contabilizadas mayor número de horas trabajadas que la parte proporcional de las que le correspondería haber trabajado en tal fecha del año en cómputo anual, la empresa deberá abonar el exceso de tales horas de dicho mes como horas extraordinarias, no computándose las horas extras abonadas para el cómputo del siguiente mes.

No obstante dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen, a finalizar los trabajos correspondientes al servicio originalmente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 35. *Jornada nocturna*.—Se entenderá como trabajo nocturno el que se efectué entre las 22 y seis horas. Dicho trabajo nocturno se retribuirá como regla general mediante compensación con descanso según lo dispuesto en el artículo 36.2 del estatuto de los trabajadores.

Art. 36. *Vacaciones*.—Los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año; no obstante, el personal de estructura administrativa, dada su singularidad, disfrutarán de 23 días laborables en lugar de 31 naturales. Todos los trabajadores con más de un año de antigüedad tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones de 15 días seguidos durante los meses de junio a septiembre. No obstante, la empresa facilitará, en la medida que la organización del trabajo lo permita, que el disfrute anual de vacaciones sea todo junto.

El período para disfrute de las vacaciones anuales será durante todo el año natural al que corresponda su devengo, pudiendo dividirse en dos períodos de 16 y 15 días respectivamente siempre y cuando exista acuerdo entre las partes y se garantice en cualquier caso la adecuada prestación de los servicios.

Con independencia de lo establecido anteriormente, fuera del período de junio a septiembre, los trabajadores podrán disfrutar de los 31 días seguidos de vacaciones, de forma excepcional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y mediando acuerdo expreso entre ambas partes.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

En el caso de contratos temporales de duración inferior a seis meses el importe de las vacaciones podrá ser abonado de forma prorrateada junto con el resto de la retribución.

El inicio de disfrute de las vacaciones es en día hábil, por lo tanto el período de disfrute será desde ese primer día hábil hasta el día inmediatamente anterior a la incorporación al puesto de trabajo.

BOCM-20160416-1

VIII. *Permisos retribuidos*

Art. 37. *Permisos retribuidos*.—El personal acogido a este convenio podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

— Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente registro. En caso de matrimonios sucesivos de un mismo trabajador, dicho permiso no podrá ser disfrutado nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde el anterior permiso. El momento de disfrute del permiso por matrimonio comenzará el mismo día de la ceremonia y se extenderá a todos los días siguientes.

— Dos días naturales, por nacimiento de hijo biológico o natural, que podrán ampliarse a cuatro días cuando el nacimiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador.

— Un día para asistir a la boda de parientes hasta el primer grado de consanguinidad.

— Dos días naturales, ampliables a cuatro, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en caso de fallecimiento, enfermedad que conlleve hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, que se estará a lo dispuesto en el siguiente punto. Excepcionalmente, en los casos de hospitalización, los días de permiso que correspondan podrán disfrutarse consecutivamente en cualquier momento siempre que el familiar este hospitalizado y se informe con la suficiente antelación a la empresa el período de disfrute, de forma que permita la adecuada prestación del servicio al cliente.

— Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

— Un día por traslado de su domicilio habitual.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que este sea incompatible con el horario laboral, debiendo entenderse como tal:

- El ejercicio del sufragio activo.
- La participación en una mesa electoral, como presidente, vocal, interventor o apoderado de una candidatura electoral.
- La intervención como miembro de un jurado.
- La comparecencia como testigo en juicio civil, penal o laboral.
- La asistencia a juicio como parte demandante en un proceso si el trabajador ha sido citado para la prueba de interrogatorio.
- El desempeño de un cargo público para el que se haya sido elegido, designado o nombrado.

Se entenderá como tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

- Para el ejercicio de sufragio activo, un máximo de cuatro horas, reduciéndose proporcionalmente para los trabajadores con jornada reducida.
- Para la participación en una mesa electoral como presidente, vocal o interventor de una candidatura electoral, el día de la votación si este es laboral y una reducción de la jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.
- Para la participación en una mesa electoral como apoderado de una candidatura electoral, el día de la votación si este es laboral.
- Para el desempeño de un cargo público, el tiempo necesario para la asistencia a las sesiones del Pleno de la Corporación, o de las Comisiones y atención a las Delegaciones de que forme parte o que desempeñe el interesado.

— Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

— Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un período de 14 días naturales, y esto tanto para personal de estructura como

BOCM-20160416-1

de atención al cliente. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o por el padre, pero solo por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiéndose justificar documentalmente que el otro progenitor no disfruta de dicho tiempo mediante un certificado de empresa.

— Dos días para asuntos propios, que no serán acumulados al/los períodos de vacaciones y previa autorización del superior jerárquico.

— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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 su avanzada 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, siempre dentro de la estructura horaria de la compañía. El trabajador deberá preavisar por escrito al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Todos estos permisos retribuidos se solicitarán con la antelación que sea posible y posteriormente se justificará documentalmente ante el Servicio de Personal las causas que lo motivaron.

IX. *Suspensión del contrato de trabajo*

Art. 38. *Excedencia.*—1. Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, 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 solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años del final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Excedencia por maternidad: Los trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito a la empresa con treinta días de antelación, tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si el padre y la madre trabajaran, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El indicado período de tres años para solicitar la excedencia, se contará a partir de la fecha del nacimiento, de la resolución judicial o administrativa correspondiente.

El período de excedencia computará a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo durante el primer año de duración de la misma o hasta un máximo de 15 meses o 18 meses en los supuestos de familias numerosas de categoría general y especial, respectivamente. Transcurrido dicho período de tiempo, el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La solicitud de reincorporación del trabajador, deberá hacerse por escrito con una antelación, de al menos de 30 días.

Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

BOCM-20160416-1

3. Excedencia por razón de cargo sindical: Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical. La solicitud de excedencia deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 30 días.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido.

El período de excedencia computará a efectos de antigüedad y a la conservación del puesto de trabajo, por lo que el trabajador excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite dentro de los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

4. Excedencia por cuidados de familiares: Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de avanzada edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La solicitud de excedencia deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 30 días.

Si dos o más trabajadores de un mismo centro, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de aquel.

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

El período de excedencia por cuidados familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del centro, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

La solicitud de reincorporación del trabajador, deberá hacerse por escrito con una antelación, de al menos de 30 días.

X. *Formación profesional*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Art. 39. *Formación*.—La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
E) Reconversión profesional.
F) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
G) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
H) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

La comisión paritaria de seguimiento del convenio elaborará el plan general de formación profesional anual, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio plan se determine.

BOCM-20160416-1

La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la empresa.

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

Art. 40. *Adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación*.—Las partes que suscriben el presente convenio colectivo se adhieren a los contenidos del IV Acuerdo Nacional de Formación en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica y a la calidad y competitividad de cada una de la empresa.

Planes de Formación de empresa, Grupos de empresa y sectoriales.

Con el objeto de potenciar la formación de los trabajadores, anualmente la Comisión Mixta del convenio elaborará una propuesta de criterios de prioridad para el ámbito funcional. Dicha propuesta será remitida para su toma en consideración por la Comisión Paritaria Sectorial de Comercio o bien si no se produjera la integración en la misma se aprobarán como criterios propios del ámbito.

Las partes firmantes se comprometen a impulsar en el sector un Plan Sectorial propio de carácter tripartito en las diferentes convocatorias anuales, que será discutido por la Comisión Mixta del convenio.

Información a la representación legal de los trabajadores.

Las partes firmantes colaborarán a través de la Comisión Mixta del convenio en que la empresa cumpla con los deberes de información de los Planes a la representación legal de los trabajadores y en la resolución de cualquier discrepancia que respecto al Informe de los mismos pueda surgir.

Criterios de participación en los Planes de Formación.

Las partes firmantes asumen un compromiso para que durante la vigencia del convenio aumenten en el sector tanto el número de horas dedicadas a la formación continua como el número total de participantes en los cursos de formación.

La asistencia de los trabajadores a los cursos de formación continua será voluntaria.

En atención a los diferentes horarios de los trabajadores a tiempo parcial y con jornadas especiales en el sector, se procurará en la programación de la formación la mayor adaptación posible del horario de los cursos.

La formación continua realizada en el marco de Planes financiados dentro del Acuerdo Nacional de Formación Continua será tenida en cuenta a efectos de promoción profesional en la empresa.

XI. *Seguridad y salud*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral. Las partes firmantes del presente convenio convencidas de que la entrada en vigor de esta normativa con rango de legislación estatal constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la Salud Laboral que compromete a que la prevención de riesgos laborales sea objeto de atención prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

La empresa tendrá la facultad de acudir a las subvenciones de la Fundación para la Prevención de Riesgos laborales, con la finalidad de obtener los beneficios concedidos por esta.

Asimismo, tendrán la facultad de solicitar y obtener los beneficios que otorgan las Mutuas de Accidentes de Trabajo en materia de formación o en cualquier otra acción y/o actividad que estas promuevan.

Las partes firmantes aceptan la labor de coordinación de actividades empresariales, de carácter sectorial, en materia de Prevención de riesgos laborales (artículo 12.1 del RD 171/2004) que realiza la asociación sectorial a la que pertenecen las empresas adscritas a este convenio.

Finalmente las organizaciones firmantes se atribuyen mutuamente competencia para realizar información y formación de los trabajadores del sector; todo ello de acuerdo a lo previsto en los artículos 18, 19 y 31.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

BOCM-20160416-1

Art. 41. *Vigilancia de la Salud*.—El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para los trabajadores y específicos frente a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores que se elaboren por el Ministerio de Sanidad y Consumo. Estos reconocimientos deberán ponerse a disposición de los trabajadores dentro del período máximo de un mes, a contar desde la fecha de la contratación inicial de estos.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Art. 42. *Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral*.—Dado que un número importantísimo de trabajadores afectados por el presente convenio, en especial los del Área denominada de Atención al Cliente, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de las empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de la empresa, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que no se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán todas las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1.º Los Riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en si mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3.º La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4.º Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5.º La empresa a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad y Salud que pudieran crearse en este convenio de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador

BOCM-20160416-1

7.º El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8.º La empresa, será responsable y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores. Aquellas empresas titulares del centro de trabajo que no tengan realizada correctamente su evaluación de Riesgos Laborales, no podrán recibir servicios de trabajadores de empresa.

9.º En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecida en el convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptaran las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT, en los artículos 4, 7 y 10 principalmente. Así mismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiara la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Art. 43. *Ropa de trabajo*.—La empresa se obliga a facilitar, cada año, dos uniformes adecuados al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario; todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

XII. *Derechos sindicales*

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

Art. 44. *Facultades del delegado sindical*.—El delegado sindical deberá ser trabajador en activo en la empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente y tendrá las siguientes funciones:

— Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y a los afiliados al mismo de la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.
— Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud laboral y comisión paritaria de interpretación con voz pero sin voto.
— Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional de las materias en las que legalmente proceda.
— Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
— Asimismo serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
— Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
— Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecer dentro de la empresa y en un lugar donde

BOCM-20160416-1

se garanticen, en la medida de los posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

— En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los derechos reconocidos en los artículos 43 y siguientes del convenio, son sin perjuicio de los que la Ley Orgánica de Libertad Sindical otorga a la totalidad de los sindicatos.

Art. 45. *Garantías del delegado sindical*.—El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, a los miembros del comité de empresa.

Art. 46. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario, durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, a la que esté afiliado el trabajador caso de que dicha representación exista en la empresa.

Art. 47. *Funciones del comité de empresa*.—En cada centro de trabajo con censo superior a cincuenta trabajadores, se constituirá un comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la dirección de la empresa:

a.1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probables de empleo de la empresa.

a.2. Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia que se trate:

b.1. Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b.2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

b.3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

b.4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

b.5. En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Art. 48. *Elección y mandato*.—Los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por ma-

BOCM-20160416-1

yoría de estos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

Art. 49. *Crédito de horas mensuales*.—Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

— Hasta 100 trabajadores: quince horas.
— De 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
— De 251 a 500 trabajadores: treinta horas.
— De 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas.
— De 751 en adelante: cuarenta horas.

Podrán ser acumuladas 100 por 100 de las horas sindicales de los delegados de un mismo sindicato en uno o varios delegados, para tal efecto tan solo será necesario la cesión por escrito del delegado que las cede y a qué delegado se las cede. Dicha acumulación se efectuará con carácter mensual y deberá ser comunicada a la empresa en los últimos cinco días de mes anterior.

XIII. *Mejoras sociales*

Art. 50. *Incapacidad Temporal*.—La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos incluidos en las tablas salariales del presente convenio, siempre que deriven de accidente de trabajo y la duración de la baja sea superior a ocho días, percibiéndose en tal caso el complemento desde el primer día de la baja.

XIV. *Régimen disciplinario*

Art. 51. *Faltas y Sanciones*.—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Las acciones u omisiones en las que incurra el trabajador podrán ser sancionadas por la empresa según el criterio y la graduación establecida en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

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

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.
4. Falta de aseo y limpieza personal, ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabra malsonantes e indecorosas con los mismos.
8. El incumplimiento de la obligación de utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa.

Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

BOCM-20160416-1

5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

7. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. El abandono del trabajo sin causa justificada. 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 muy grave.

10. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave o muy grave según el perjuicio ocasionado.

11. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa, el cliente o la Gran Superficie donde se prestan servicios, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no grave para sí o para tercero.

12. La no asistencia a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.

Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, del cliente o de la Gran Superficie en la que se prestan servicios, o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaliéndose de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

12. No entregar voluntariamente a la empresa los albaranes de servicio o documentos previamente acordados para la justificación del trabajo realizado y sus resultados.

13. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores, a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.

14. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa, el cliente o la Gran Superficie donde se prestan servicios, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo grave para sí o para tercero.

15. No utilizar los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa (p.e. carretillas elevadoras y apiladoras), así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.

16. 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. 52. *Régimen de sanciones*.—Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción

BOCM-20160416-1

de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Art. 53. *Sanciones máximas*.—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por falta muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 54. *Prescripción*.—La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

XV. *Igualdad*

Art. 55. *Igualdad de sexos*.—Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

Art. 56. *Igualdad de Oportunidades y No Discriminación*.—De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

XVI. *Comisión Mixta*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación de cualquier norma de este convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver a los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas, así como la vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con sede en la calle Hermanos García Noblejas, 41, 5.ª planta, de Madrid.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres representantes por la parte del Comité de Empresa y por tres por parte de la empresa. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

BOCM-20160416-1

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Funciones:

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
3. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Mixta para resolverla.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con 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.

BOCM-20160416-1

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

2015 PERÍODO: 1/4/2015 A 31/3/2016

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	PP PAGAS	TOTAL ANUAL
GRUPO I	751,285	125,212	10.518,52
GRUPO II	798,066	133,011	11.172,93
GRUPO III	937,993	156,332	13.131,91
GRUPO IV	994,272	165,712	13.919,82

2016 PERÍODO: 1/4/2016 A 31/3/2017

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	PP PAGAS	TOTAL ANUAL
GRUPO I	762,425	127,07	10.673,96
GRUPO II	809,96	134,976	11.338,05
GRUPO III	951,855	158,642	13.325,98
GRUPO IV	1.008,97	168,161	14.125,53

2017 PERÍODO: 1/4/2017 A 31/3/2018

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	PP PAGAS	TOTAL ANUAL
GRUPO I	773,528	128,921	10.829,40
GRUPO II	821,654	136,942	11.503,16
GRUPO III	965,717	160,952	13.520,04
GRUPO IV	1.023,66	170,61	14.331,24

2018 PERÍODO: 1/4/2018 A 31/3/2019

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	PP PAGAS	TOTAL ANUAL
GRUPO I	784,631	130,771	10.984,84
GRUPO II	833,448	138,908	11.668,28
GRUPO III	979,579	163,263	13.714,11
GRUPO IV	1.038,35	173,059	14.536,96

ANEXO II

CUADRO DE ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS CON ÁREAS DE ACTIVIDAD

CATEGORÍA/PUESTO	GRUPO	ÁREA
Recadero/a	I	A
Limpiador/a	I	A
Telefonista	I	A
Recepcionista	I	A
Ordenanza	I	A
Reponedor/a	I	B
Reponedor/a ruta	I	B
Manipulador/a de mercancías	I	B
Peón	I	B
Responsable de grupo	I	B
Auxiliar administrativo/a	II	A
Auxiliar informático/a	II	A
Secretaria/o	II	A
Ejecutivo/a de cuenta	II	A
Supervisor/a de servicios	II	A
Ayudante de supervisor/a	II	A
Operador/a de ordenador	II	A
Ayudantes de técnicos	II	A
Coordinador/a	II	B
Oficial de Perecederos	II	B
Técnicos	III	A
Oficial administrativo/a.	III	A
Jefe/a de servicio	III	A
Jefe/a de departamento	III	A
Director/a de departamento o área	IV	A
Delegado/a de zona	IV	A
Titulado/a superior	IV	A
Titulado/a medio	IV	A

(03/7.937/16)

BOCM-20160416-1