

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2017, 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 “Arc Retail Ibérica, Sociedad Limitada” (código número 28100591012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Arc Retail Ibérica, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de diciembre de 2016, 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 10 de febrero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ESTATUTARIO  
“ARC RETAIL IBÉRICA, SOCIEDAD LIMITADA” (2016-2018)**

## PREÁMBULO

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

## TEXTO ARTICULADO

## Capítulo I

*Condiciones generales*

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo de la Empresa ubicado en San Sebastián de los Reyes (Madrid).

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas que en la actualidad prestan sus servicios en la Empresa “Arc Retail Ibérica, S.L.”, en el centro de trabajo señalado en el Artículo anterior, como así mismo, a todas aquellas personas que durante su vigencia fuesen contratados, con la única excepción de lo señalado en el artículo 1.3 del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Boletín Oficial del Estado”, de 24/04/2015).

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Con independencia de su fecha de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, la vigencia del presente Convenio Colectivo será de tres años, comenzando sus efectos el día 1 de enero de 2016 y finalizando, por tanto el 31 de diciembre de 2018.

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

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

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

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

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

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

Son funciones específicas de la comisión paritaria del convenio las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de una cuestión. En caso de no llegar a un acuerdo las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Servicio de Mediación, Conciliación y Arbitraje de Madrid para solventar de manera efectiva su discrepancia.

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

Art. 10.º *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*—Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

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

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

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

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

## Capítulo II

### Condiciones laborales

Art. 11.º *Jornada laboral.*—La jornada anual de trabajo efectivo durante el período de vigencia del presente convenio se establece en 1.792 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años 2.016 a 2.018. El reparto de tal jornada se efectuará con arreglo al Calendario Laboral que se establecerá por la Dirección cada año, distribuyen dicha jornada anual en función del horario comercial fijado de Lunes a Domingo. En caso de no acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Art. 13.º *Vacaciones.*—Se parte del principio general por el cual se entiende que las vacaciones tienen como finalidad el necesario descanso de la persona, tanto desde el punto de vista físico como psicológico. Igualmente, desde la perspectiva social del individuo, es un momento para desarrollar las relaciones de familia, amistad, etc... y por tanto resultan de aplicación los principios vigentes en materia de conciliación de vida familiar y laboral (interpretaciones amplias y flexibles en la medida de lo posible).

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

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

La empresa por necesidades de tipo estructural o de trabajo podrá dividir en dos el período de vacaciones, sin que ninguno de los dos períodos sea inferior a 15 días naturales y comunicándolo con dos meses de antelación a los afectados. En cualquier caso, la concesión de vacaciones se regirá por el procedimiento al efecto existente en la Empresa, según el cual el plazo para establecer los períodos de vacaciones de las personas en el año en curso será de 1 de enero a 31 de marzo. Finalizado este período, las vacaciones deberán estar ya confirmadas y serán validadas por el Responsable de cada una de las tiendas antes del 30 de abril.

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

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

No serán computable a efectos de su cuantificación los supuestos reflejados en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 15.º *Movilidad funcional*.—Queda establecida la movilidad funcional de toda la plantilla en el ámbito recogido en el Artículo 1 del presente Convenio, en orden a una mejor asignación de los recursos humanos disponibles en las Áreas en que las necesidades organizativas o productivas lo requieran, a criterio de la Dirección, de acuerdo siempre con los límites legalmente establecidos y sin menoscabo de la dignidad de las personas y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

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

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas de la Empresa se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves:

A) Se consideran faltas leves

1. Puntualidad: Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario que tenga establecido la persona, durante el período de un mes, y siempre que el tiempo total de demora sea inferior a 30 minutos. En los casos en que estos retrasos deriven, por las funciones especiales de la persona, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, tal comportamiento se calificará como falta grave.

2. Ausencias:

- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- No entregar el parte de baja por I.T. en el plazo de 3 días desde su expedición.
- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Respeto a los demás: La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas la exigencia de guardar el mínimo decoro personal.

4. Cuidado de las instalaciones y los medios:

- Descuidos o negligencias en la conservación del material que tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros leves del mismo. En el caso de que de dicha actuación se deriven graves perjuicios económicos para la empresa, será considerada como falta grave.
- No mantener el orden y limpieza de los espacios logísticos, de las zonas de oficinas, áreas de uso común y los medios de manutención y transporte internos utilizados.

5. Ropa de trabajo: La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa y se encuentre en activo como uniforme/equipo oficial.

B) Se consideran faltas graves

1. Puntualidad: 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario establecido a la persona, en el período de un mes cuando sumado el tiempo de demora de las 3 exceda los 30 minutos o más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Asistencia: La inasistencia de 2 días sin la debida autorización o justificación en un período de seis meses.

3. Desobediencia: a las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones sobre cualquier materia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

4. Trabajos particulares: realizar sin permiso tanto trabajos particulares en su jornada laboral, como el empleo para usos propios del material de la empresa tanto dentro como fuera de las instalaciones.

5. Embriaguez y/o ingestión de estupefacientes: la manifestación una sola vez de la persona en su jornada laboral y en su puesto de trabajo, con claros indicios de embriaguez y/o ingestión de sustancias narcóticas y estupefacientes.

6. Seguridad y salud en el trabajo:

- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la persona o de otros compañeros.

7. Utilización de medios informáticos y de comunicación:

- La utilización para fines no profesionales de los medios informáticos, aplicaciones, líneas de comunicación, equipos y todos los demás instrumentos referentes a los mismos, directa o indirectamente conectados con estos.
- El uso abusivo, desproporcionado y no profesional de los instrumentos de trabajo puestos a disposición de las personas por la Empresa, los ordenadores, así como todos los programas instalados en él, el fax, el teléfono y todos los restantes medios de comunicación con el exterior de que está dotada la Empresa, en cada una de sus secciones, ocasionando un perjuicio grave para la Compañía, daños económicos de cualquier entidad o altere las elementales normas de convivencia y los imperativos éticos vigentes. A modo de ejemplo, se consideran como tales:
  - Se copie en cualquier soporte informático los programas utilizados en la Empresa, traspasándolo a otras personas.
  - Se acceda a aplicaciones o archivos reservados a otras personas, incluso utilizando palabras clave conocidas por casualidad.
  - Se realicen consultas en las bases de datos de la Empresa que no se justifiquen con el trabajo realizado.
  - Se acceda a Internet, dentro y fuera de la jornada de trabajo, de manera desproporcionada y no relacionada con el trabajo que se está realizando.
  - Se introduzcan datos ajenos a la Empresa en el ordenador sin la expresa autorización de ésta.
  - El uso desproporcionado del correo electrónico para fines personales a asuntos no relacionados con el uso profesional para el que se encuentra destinado.

8. Reincidencia: 5 faltas leves, aunque de distinta naturaleza, en un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.

C) Se consideran faltas muy graves

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

2. Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tendrán tal consideración todas aquellas actuaciones, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito laboral, mediante actos, gestos o palabras que resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece, atentando gravemente al respeto a la intimidad de dicha persona, y/o creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el futuro Plan de Igualdad que elaborarán las partes negociadoras. Se identifican unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directas o indirectas.
- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del/la trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

3. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el futuro de Plan de Igualdad que elaborarán las partes negociadoras.

4. Acoso moral:

- Las ofensas verbales o físicas a todas las personas que presten sus servicios en la empresa o a los familiares que convivan con ellos o al público en general.
- Hostigamiento recibido por la persona, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática y durante un tiempo

prolongado y que conducen a la persona al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

- Se consideran dentro de esta figura todos aquellos comportamientos que supongan la realización de una actuación abusiva sobre las personas, incluyendo las conductas, palabras, actos, gestos y escritos que sin necesidad de ser repetidos durante un período de tiempo prolongado, debido a su gravedad, puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo y que tengan por finalidad el crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

5. Tránsito de la buena fe contractual:

- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La apropiación, el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona realizado dentro de las dependencias de la empresa o vehículos estacionados en la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentación reservada y confidencial de la empresa sin estar expresamente autorizado a ello.
- Incumplir la obligación de utilizar toda la información a la que tenga acceso únicamente en el marco de la relación laboral y para el mejor desarrollo de la misma y la no preservación de la información y documentación reservada de la empresa, de los clientes y/o de los terceros, vulnerando la estricta confidencialidad.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la misma con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- Dedicarse a actividades, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, que constituyan concurrencia desleal, entendiéndose por tal toda actividad del/la trabajador/a encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de la Empresa y siempre que se le cause a ésta un perjuicio real o potencial.
- Simular la presencia de otra persona, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

6. Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo: En el caso en que la persona, voluntariamente, se someta a un programa de desintoxicación, la sanción quedará en suspenso

7. Rendimiento en el trabajo: Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

8. Reincidencia: La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

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

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

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

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

Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro del régimen disciplina-

rio se derivaran consecuencias graves para la empresa o cualquiera de las personas, éstos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

### Capítulo III

#### *Condiciones económicas*

Art. 18.º *Retribuciones*.—Las retribuciones durante la vigencia del presente Convenio (1-1-2016 a 31-12-2018) serán las siguientes:

Para el año 2016: incremento fijo del 1 por 100 más incremento variable de un 0,5 por 100, indexado éste al resultado del EBITDA, de acuerdo a lo establecido a continuación:

Incremento fijo: se acuerda un incremento salarial para todo el personal de plantilla de Arc Retail Ibérica, S.L. del 1 por 100. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal,...

Incremento variable: las tablas salariales vigentes a 31/12/2016 se incrementarán un 0,5 por 100 a aplicar a todos los conceptos fijos si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 100.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la primera quincena del mes de marzo del año 2017, una vez se disponga de los resultados de la Compañía. En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.

Para el año 2017: incremento fijo del 1 por 100 más incremento variable de un 0,5 por 100, indexado éste al resultado del EBITDA, de acuerdo a lo establecido a continuación:

Incremento fijo: las tablas salariales vigentes a 31/12/2016 se incrementarán un 1 por 100 para todo el personal de plantilla de Arc Retail Ibérica, S.L. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal,...

Incremento variable: las tablas salariales vigentes a 31/12/2017 se incrementarán un 0,5 por 100 a aplicar a todos los conceptos fijos si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 200.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la primera quincena del mes de marzo del año 2018, una vez se disponga de los resultados de la Compañía. En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.

Para el año 2018: incremento fijo del 1 por 100 más incremento variable de un 0,5 por 100, indexado éste al resultado del EBITDA, de acuerdo a lo establecido a continuación:

Incremento fijo: las tablas salariales vigentes a 31/12/2017 se incrementarán un 1 por 100 para todo el personal de plantilla de Arc Retail Ibérica, S.L. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal,...

Incremento variable: las tablas salariales vigentes a 31/12/2018 se incrementarán un 0,5 por 100 a aplicar a todos los conceptos fijos si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 300.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la primera quincena del mes de marzo del año 2019, una vez se disponga de los resultados de la Compañía. En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.

No se aplicarán estos incrementos a la retribución variable que se regula en el artículo 30 del presente Convenio (por ejemplo, Comisiones e Incentivos).

Tampoco serán de aplicación los incrementos regulados en el presente artículo a los casos en que se ejecute la cláusula de compensación y absorción, debido a los acuerdos individuales que regulen incrementos por encima de lo previsto en Convenio.

Las retribuciones de los/las trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario base del grupo profesional al que pertenezca el/la trabajador/a.

Art. 19.º *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, consistirán cada una de ellas, en el importe de 30 días de Salario Base de

Convenio. La Empresa prorrateará en doceavas partes las pagas extraordinarias referenciadas de todo el personal.

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

- Para recoger los importes de otros conceptos salariales existentes en Convenios Colectivos anteriores, que desaparecieron en su día pero que se consolidaron mediante este complemento en la retribución individual de las personas que los disfrutaban.
- Para reconocer características propias e inherentes a la persona que lo recibe, como pueden ser (enumeración ad exemplum):
  1. Formación. Dentro de este capítulo, el importe del Complemento Personal puede variar en función del tipo de titulación oficial que se posea (Diplomatura Universitaria, Licenciatura Universitaria, Ingeniería Técnica, Ingeniería Técnica Superior, ...), de formación de postgrado y/o Masters generalistas o específicos (sea aplicable directa o potencialmente al puesto de trabajo), del número y nivel de idiomas conocidos, del número y nivel de conocimiento de herramientas informáticas, etc.
  2. Experiencia: Considerada tanto en el momento de la contratación, como en la adquirida con el transcurso del tiempo de permanencia en la Empresa, incluyendo la participación en proyectos transversales o internacionales.
- Para adecuar la oferta económica de la Empresa a las retribuciones de mercado y a las expectativas de las personas candidatas en el caso de nuevas contrataciones. El Complemento Personal disfruta de las garantías siguientes:
  - Que el importe que figura en la nómina en concepto de Complemento Personal tiene carácter salarial y naturaleza ad personam.
  - Que el importe que figura en dicha nómina en concepto de Complemento Personal está consolidado, y como tal será considerado en tanto la relación laboral que cada una de las personas destinatarias de dicha propuesta se mantenga vigente. No obstante, el importe de este Complemento Personal puede modificarse en el caso de que sea necesario por ajustes en la distribución de los importes entre los distintos conceptos de la nómina, si bien en cualquier caso queda garantizado el importe de la retribución bruta fija total anual previa a los ajustes (incluyendo el importe que en ese momento figurase como Complemento Personal).
  - Que dado el carácter salarial y consolidado de dicho Complemento Personal, el mismo se verá aumentado con los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo de ARC Retail Ibérica, S.L. (2016-2018), así como con los que en posteriores Convenios Colectivos pudieran ser pactados.
  - Que si en el futuro se introdujeran cambios legislativos mediante los cuales el importe de dicho Complemento Personal perdiera su carácter cotizabile, la Empresa lo trasladaría a otros conceptos de nómina que mantuvieran dicho carácter cotizabile.

Art. 21.º *Complemento de plus de transporte.*—Con carácter salarial, los/as trabajadores/as que prestan servicios en la Empresa percibirán el concepto de Plus de Transporte la cantidad de 8,45 Euros por día efectivamente trabajado en compensación por los gastos que puedan tener como consecuencia de su desplazamiento al centro de trabajo. El importe de este Complemento se incrementará para años sucesivos de acuerdo con los incrementos establecidos en el presente Convenio Colectivo para los distintos años de su vigencia.

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

Aquellos empleados que utilicen su vehículo particular para viajes de trabajo percibirán como compensación un importe de 0,19 euros por kilómetro. En función de la distancia y del tiempo de estancia podrán aplicarse importes superiores. En cualquier caso, la utilización del vehículo particular será voluntaria, y el plan de viaje deberá ser aprobado por el inmediato superior de la persona. A este concepto no se le aplicarán los incrementos salariales previstos en el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

Art. 24.º *Horas nocturnas.*—Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, el salario de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se establezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25.º *Plus de fidelidad.*—Para todas las personas que tengan entre 53 y 67 años, o hasta que accedan a alguna de las modalidades de jubilación, y que además tengan una antigüedad mínima en la Empresa de al menos 15 años, y no se encuentren en Base Máxima de cotización, se reconoce el derecho a cobrar 53,77 euros brutos al mes. Este importe no será compensable ni absorbible, y se incrementará con los incrementos pactados en el presente Convenio para los distintos años de vigencia del mismo.

Art. 26.º *Otros complementos.*—En función de la criticidad del puesto de trabajo y/o del riesgo que los conocimientos adquiridos puedan suponer si determinadas personas dejan la Empresa y/o se integran en Empresas competidoras, se aplican otros complementos salariales, como puedan ser el de No Competencia o el de Permanencia, vinculados a cláusulas adicionales al contrato de trabajo que regulan estos supuestos.

Art. 27.º *Trabajos especiales.*—A los efectos de regular los trabajos realizados fuera del calendario laboral establecido y señalados en el Anexo III, se establecen las cuantías relacionadas en el mencionado Anexo para todos los empleados incluidos en las categorías de Dependiente, Dependiente Especialista y Encargado de Tienda. La jornada en estos casos será de 8 horas de trabajo efectivo. La prestación de trabajo en los días regulados en el presente artículo será voluntaria.

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

Art. 28.º *Prima de presencia.*—De acuerdo al compromiso adquirido por ambas partes en el artículo 14.º de tratar de reducir el volumen de absentismo, se establece una prima de presencia de 250 euros brutos para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, siendo destinatarios de la misma todos aquellos trabajadores que no tienen Incentivo de Gestión, considerándose día de presencia aquel que se ha trabajado el 100 por 100 de la jornada diaria.

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

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

- Ninguna ausencia 250 euros (100 por 100 de la prima).
- De 1 a 4 ausencias 150 euros (60 por 100 de la prima).
- 5 ausencias 100 euros (40 por 100 de la prima).
- Más de 5 ausencias 0 euros.

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

- a. Las horas sindicales de los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.
- b. Los accidentes de trabajo.
- c. Las licencias por matrimonio.
- d. El nacimiento de hijos.
- e. El fallecimiento u hospitalización del cónyuge, hijos, o padres y hermanos (tanto propios como del cónyuge).
- f. Las bajas por maternidad, que se abonarán por la proporcional a los meses trabajados.
- g. Visita a médico especialista.

- h. Tiempo indispensable para realizar exámenes (incluidos los prenatales y/o técnicas de preparación al parto).
- i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Como criterio general, se tendrá en cuenta el historial de absentismo del/la trabajador/a en los últimos cuatro años para realizar la valoración final.

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

Se constituirá una comisión mixta empresa-trabajadores para el seguimiento de la prima de presencia a lo largo del año 2016 a través del análisis y estudio de los casos puntuales, con el objetivo de mejorar y enriquecer la gestión de esta prima y su mejor enfoque a la reducción del absentismo.

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

#### Art. 29.º *Contratación*

- a) Contratos de Obra o Servicio determinado:

A efectos de lo previsto en el Art. 15.1 a) del R.D.L. 2/15, de 23 de octubre del E.T., con el fin de favorecer a la Empresa y al empleo, otorgando una posición más competitiva a la misma en el mercado y poder consiguientemente dar una respuesta a las exigencias de la demanda, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, que puedan cubrirse con esta modalidad de contratos, los siguientes:

1. Campañas genéricas y específicas, exposiciones, ventas especiales, rebajas, promociones de productos o servicios propios o de terceros y/o casos similares que se puedan identificar con sustantividad propia.
  2. Campaña del día de la Madre con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de marzo y 31 de mayo.
  3. Campaña de Navidades con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de septiembre y el último día de febrero.
  4. Campaña de Hostelería con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de abril y 31 de julio.
  5. Campaña de Vacaciones con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de junio y 30 de septiembre.
- b) Contratos de relevo: Es el que se concierta con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un/a trabajador/a de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.
  - c) Otras contrataciones: La empresa utilizará el resto modalidades de contratación durante la vigencia del convenio, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.
  - d) Reglas generales de contratación: Adquirirán la condición de trabajadores/as indefinidos aquellos que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

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

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

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

El incumplimiento por parte del trabajador/a de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

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

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

Con una antelación de 48 horas el inmediato jerárquico deberá comunicar a la persona la decisión definitiva tomada respecto al vencimiento de su contrato. Se realizará con conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores.

## Capítulo IV

### *Clasificación profesional*

Art. 30.º *Clasificación del personal.*—Los trabajadores/as incluidos dentro del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán:

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

Art. 31.º *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, por lo que su utilización no supondrá movilidad funcional dentro de cada grupo, estando en consecuencia, a la hora de la funcionalidad a lo establecido en la definición de las categorías profesionales.

Definición grupos profesionales:

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

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

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

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

## TÍTULO I

### Política de igualdad

Todos/as los/las trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del E.T. será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, firmantes del presente Convenio, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- La estabilidad en el empleo.
- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se garantiza el respeto por el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres entendiendo por tal la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En esta línea las partes firmantes del presente Convenio rechazan absolutamente todo comportamiento que suponga:

- Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Discriminación indirecta por razón de sexo: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En este sentido se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, y se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Las partes firmantes del presente convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en la empresa, el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo. Por tal motivo, serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo. Así mismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los/las trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

De esta forma, la Empresa asume los siguientes principios y compromisos que conforman su Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Transversalizar la Gestión de la igualdad. Las actuaciones en este ámbito partirán de los Planes Estratégicos con la definición de objetivos concretos. Los Planes de Igualdad tendrán el apoyo institucional de la Dirección.
2. Los Planes de Igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la empresa, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.
3. Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de la Empresa, independientemente de su sexo, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.
4. Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y que pueden ser desempeñados por ambos.
5. Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran la Empresa para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.
6. En lo referido a imagen y difusión, se reflejará la diversidad en todas sus expresiones, así como el compromiso con la construcción de igualdad.
7. Asimismo, la Empresa desarrollará las actividades necesarias para una mejor promoción y defensa de los legítimos intereses de las personas consumidoras en igualdad de oportunidades.

Para la mayor y eficaz protección de los/as trabajadores/as ante presuntas situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo en el entorno de trabajo, las partes acuerdan el establecimiento de un Protocolo de actuación para la prevención, gestión y solución en caso de situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo (Anexo V).

## TÍTULO II

### Política de formación y promoción

Art. 32.º *Formación.*—Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, regulado por el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo.

Art. 33.º *Promoción y rotación del personal.*—La empresa potenciará la promoción interna de las personas con base en planes de capacitación y formación, para aquellos puestos que se creen en el futuro.

En las entrevistas se debe verificar el nivel de experiencia aportado versus el requerido por el puesto, así como el nivel de formación aportado vs el requerido por el puesto. Igualmente, se verifica la impresión respecto al encaje con las competencias profesionales requeridas. Finalmente, se realiza un diagnóstico previo del potencial de desarrollo futuro. Los principales hitos del proceso y sus conclusiones se recogen en una ficha de seguimiento del mismo.

En función del puesto, se realizan pruebas complementarias de nivel de idiomas (inglés y/o francés), y de microinformática. En determinados puestos es habitual que parte de la propia entrevista se desarrolle en inglés o francés.

En la ficha de solicitud de selección se pide al Responsable que inicia el proceso que indique si, en su opinión, es posible realizar una promoción interna (sea en su propio Departamento, o desde otro).

Los puestos vacantes se publicarán en los tablones de anuncios del centro de trabajo, y en intranet, salvo que no sea posible por razones de confidencialidad

Como principio básico del proceso de promoción interna, se establece la igualdad de oportunidades para el personal que cumpla los requisitos del puesto en cuestión, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. En el futuro Plan de Igualdad que elaborarán las partes negociadoras se recogerán medidas que garanticen esta igualdad de oportunidades de forma efectiva.

Finalmente, tal como se refleja en el artículo 23, apartado 1, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la persona tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales.

### TÍTULO III

#### Política de conciliación de vida familiar y laboral

La actuación en este campo persigue compatibilizar los objetivos de reducción del absentismo, de la presencia en el puesto de trabajo y por ende de la productividad, con la racionalización de horarios de trabajo y la atención y reconocimiento de determinadas situaciones personales.

Respecto al primer punto, es fundamental la responsabilidad y la colaboración de todas y cada una de las personas que trabajan en la Empresa, respetando los horarios y las pausas reguladas. Igualmente, y dado que la responsabilidad de la concesión de pausas no reguladas durante la jornada laboral está delegada por la Dirección de la Empresa en sus responsables, es preciso facilitar unas pautas para la concesión y disfrute de las mismas. Habida cuenta de que debe ser fundamentalmente el sentido común quien presida las actuaciones en esta materia, únicamente se enuncian dos principios básicos al respecto:

- Evitar la arbitrariedad en la concesión de pausas no reguladas.
- Evitar el abuso en el disfrute de las mismas.

En cuanto a las políticas de contenido social y de conciliación de la vida familiar y laboral, el principio básico que rige la actuación de la Empresa se resume en efectuar una interpretación amplia y favorable a los intereses del/a trabajador/a, que mejore globalmente los mínimos legales. Por supuesto, en el caso de reforma y mejora de la legislación ésta será de aplicación inmediata desde el momento de su publicación, y volverá a aplicarse sobre la nueva referencia legislativa el principio básico referido.

Art. 34.º *Lista de boda.*—Los/as trabajadores/as que vayan a contraer matrimonio y deseen encargar en las tiendas Arc Retail Ibérica, S.L., se beneficiarán de un 25 por 100 del importe total adquirido por sus invitados en la Lista de Boda, para la adquisición de artículos en la mencionada tienda. En este punto concreto serán de aplicación en todos los casos los precios de venta al público (esto es, no se aplicarán las tarifas y/o descuentos par empleados).

Art. 35.º *Licencias.*—1. Se entienden por días de licencia:

- a) Quince días naturales en caso de Matrimonio del/la trabajador/a, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, incluyendo las uniones de hecho.
- b) En caso de boda de padres, hijos o hermanos del/la trabajador/a se concederá un día de licencia retribuida.

- c) Tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos (tanto propios como del cónyuge) la licencia será de 5 días laborables.
- e) Fallecimiento del resto de parientes dentro del 2º grado:
  - 2 días si se produce en la provincia de Madrid.
  - 4 días si es en provincias limítrofes a Madrid.
  - 5 días en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Madrid.
- f) Fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de tíos o sobrinos propios: 1 día laborable.
- g) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres e hijos (tanto propios como del cónyuge):
  - 3 días laborables si se produce en la provincia de Madrid.
  - 4 días laborables si es en provincias limítrofes a Madrid.
  - 5 días laborables en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Madrid.
- h) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de resto de parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad:
  - 3 días si se produce en la provincia de Madrid.
  - 4 días si es en provincias limítrofes a Madrid.
  - 5 días en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Madrid.
- i) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables. Dentro de esta licencia se encuadran también las pruebas invasivas que requieran reposo absoluto.

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

Grados de consanguinidad y afinidad:

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

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

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

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la

madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

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

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

La empresa reconoce 5 días naturales de permiso oficial adicionales por maternidad. Estos días adicionales se absorberán en el caso de que los días de suspensión legal por maternidad sean aumentados legalmente.

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

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

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

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

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

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

Los/las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos de maternidad y paternidad.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

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

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

La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

La empresa reconoce 5 días naturales de permiso oficial adicionales por paternidad. Estos días adicionales se absorberán en el caso de que los días de suspensión legal por paternidad sean aumentados legalmente.

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

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

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

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

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

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

9. Se considerarán como ausencias justificadas todas aquellas que se produzcan por las personas para acompañar al médico a sus hijos menores de 18 años, y/o a los mayores de 18 años que tengan reconocida la condición de persona dependiente. Igual consideración tendrán las visitas médicas para acompañar al padre/madre del/la trabajador/a. A este respecto se hará una interpretación en sentido amplio de manera que se favorezcan los intereses de la persona. Igualmente en todos estos casos será necesaria la presentación de los justificantes pertinentes.

10. Regulación específica para las víctimas de violencia de género:
- I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de un horario, de la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, La concreción horaria deberá ser establecida de acuerdo con la dirección.
  - II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.  
En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.  
Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
  - III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
  - IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
  - V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
  - VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

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

Art. 36.º *Excedencias*.—1. Según el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Boletín Oficial del Estado”, de 29/3/95), las personas tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este de-

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

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

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

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

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

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

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

Art. 37.º *Licencias no retribuidas.*—Se podrán solicitar hasta un máximo anual de 30 días naturales de licencias no retribuidas para atender a situaciones personales de diversa naturaleza. La solicitud y las razones para la misma se tratarán con el responsable inmediato de la persona, quien solicitará la autorización de la Dirección de RR.HH.

Art. 38.º *Disposición de horas para asuntos propios.*—Las personas que necesiten ausentarse en horas de trabajo para atender a asuntos propios que no sean causa de licencia o permiso oficial según el artículo 36 del Convenio, podrán ponerlo en conocimiento de su responsable inmediato, quien en la medida de lo posible buscará la forma de compatibilizar los intereses de la persona con la carga de trabajo. En general, las pautas de actuación son las siguientes:

- Personal a jornada continua: Se intentará facilitar un cambio de jornada para el día o días en que se precise atender asuntos propios. En caso de no ser posible, se acordará cómo recuperar las horas.
- Personal a jornada partida: En este caso, al extenderse la jornada por la mañana y por la tarde, y dadas las condiciones de horario flexible y trabajo por objetivos de este colectivo, se acordará con el responsable inmediato la forma de recuperar las horas (que podrán compensarse incluso con carácter previo).

En la medida de lo posible, la persona que precise hacer uso de estas horas deberá ponerlo en conocimiento de su responsable inmediato con antelación suficiente.

Art. 39.º *Personas que tengan a su cargo menores de 12 años o dependientes.*—Se reconoce un día extra de vacaciones a las personas que tengan a su cargo a menores de hasta 12 años de edad o personas dependientes.

Art. 40.º *Jubilación.*—En la medida de lo posible se facilitará que los/las trabajadores/as tengan derecho a acogerse a la Jubilación parcial prevista en la Ley 40/2007.

## TÍTULO IV

**Política de Seguridad y Salud Laboral**

El compromiso con la prevención de los riesgos laborales y la protección del Medio Ambiente en todas nuestras actuaciones es uno de los elementos esenciales que integra e inspira la política empresarial de ARC Retail Ibérica, S.L. Por esta razón considera necesario publicar sus principios de actuación en forma de una declaración de política, en la que ARC Retail Ibérica, S.L. se compromete a garantizar a nuestros/as trabajadores/as y proveedores de servicios las condiciones adecuadas de trabajo que preserven su salud a través de los siguientes compromisos:

- Evaluar los Riesgos en cada puesto de trabajo.
- Informar y formar con regularidad a nuestros trabajadores/as y proveedores de servicios.
- Respetar las normas de seguridad.
- Mantener en perfecta condición operativa los medios de prevención y de protección.
- Analizar todos los incidentes y accidentes para evitar que se repitan.
- Integrar la seguridad desde el momento mismo de la concepción de los equipamientos y las instalaciones.
- Promover un comportamiento seguro con una dirección ejemplar.
- Implicar a nuestros colaboradores en los planes de mejora.
- Organizarse para perpetuar nuestras buenas prácticas.

La Prevención de Riesgos Laborales, en nuestra Empresa, debe integrarse tanto en el conjunto de sus actividades y decisiones, como en todos los niveles de la línea jerárquica de la Empresa. Por tanto, estos compromisos se aplicarán a todos y cada uno de los integrantes de la plantilla de nuestra empresa independientemente de su situación jerárquica, en todo momento y en cualquier situación. En nuestra Empresa venimos trabajando en este cometido desde hace años y continuamos en esta línea de integración que consideramos la mejor forma de hacer práctica una realidad de obligatorio cumplimiento legal.

Tal y como establecen las disposiciones normativa vigentes (Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Ley 31/1995 y modificaciones posteriores), disponemos de un Plan de Prevención integrado dentro de los planes de actuación de la empresa.

La Prevención es el pilar fundamental de la Seguridad y la Salud. Cuanto mayor sea nuestro conocimiento de la misma y nuestra implicación personal y colectiva, más posibilidades tenemos de que sea una realidad. En particular, cualquier tarea debe realizarse en condiciones de seguridad, sin que suponga un riesgo para la salud de los/las trabajadores/as.

Art. 41.º *Servicio de prevención.*—Arc Distribución Retail Ibérica S.L. tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno que asume todas las especialidades.

Art. 42.º *Incapacidad temporal.*—Se entenderá por Base de cotización a la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir la persona, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, sin otras excepciones que las correspondientes a los conceptos no computables determinados en el art. 109.2 L.G.S.S.

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

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

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

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

Se establecen los siguientes principios generales:

- 1) La Empresa complementará los mínimos legales en los supuestos de I.T. y A.T. por un tiempo máximo de 12 meses ampliable a 18 meses.
- 2) Se considerará enfermedad grave aquella que requiera hospitalización o que tenga una duración superior a 20 días. Igualmente las recaídas se diagnosticarán por un médico del Sistema Público de Salud.
- 3) Un/a trabajador/a que se encuentre en situación de I.T. no podrá cobrar más que trabajando. Por tanto, si hubiese un exceso sobre el importe de su retribución bruta fija mensual habitual, se reducirá el complemento de la Empresa hasta alcanzar dicho importe (siempre respetando el mínimo legal). No obstante, tampoco un/a trabajador/a que perciba retribución variable mensual se verá perjudicado si su base reguladora para el cálculo de la baja es inferior a la habitual; por tanto, se tomará el mayor importe entre el de la base reguladora del mes anterior, o el de la media de sus bases reguladoras de los últimos 6 meses.
- 4) En aras de reducir el absentismo se penalizará la reincidencia.
- 5) La Mutua de Empresa llevará a cabo un seguimiento de todas las bajas que se produzcan, cualquiera que sea el motivo de su origen.
- 6) Para tener derecho al cobro del Complemento de I.T. es absolutamente obligatorio presentar a la Empresa los partes de baja, alta y confirmación en el plazo estipulado legamente.

Ambas partes, al objeto de reducir el absentismo, pactan que el abono de la I.T. por baja por enfermedad común se efectuará de la siguiente forma.

— Todos los casos graves y recaídas (según el punto 2 de principios generales del presente artículo): Mínimo legal, más un complemento a cargo de la Empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 100 por 100 de la bases reguladora desde el primer día de la baja inclusive.

— Resto de casos:

- 1.<sup>a</sup> baja del año natural: Mínimo legal, más un complemento a cargo de la Empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 100 por 100 de la bases reguladora desde el primer día de la baja inclusive.
- 2.<sup>a</sup> baja del año natural: Mínimo legal, más un complemento a cargo de la Empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 80 por 100 de la base reguladora desde el primer día de la baja inclusive.
- 3.<sup>a</sup> baja y siguientes: Mínimo legal, sin ningún complemento de la Empresa.

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

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

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

## Capítulo VI

### *Beneficios sociales*

Art. 43.º *Precios especiales empleados.*—Existe una política de precios especiales para las personas que trabajan en la Empresa, las cuales podrán beneficiarse de los descuentos regulados en la misma para la adquisición de artículos de la Compañía. Esta política se revisa periódicamente con la Representación Legal de los Trabajadores, compatibilizando tanto los intereses de las Unidades de Negocio como los de las personas.

Art. 44.º *Prestación por invalidez o muerte.*—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez,

la Empresa, mediante la suscripción de una Póliza de Seguro, abonará al trabajador/a la cantidad de 50.000 Euros a tanto alzado y por una sola vez.

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

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

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

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá en el momento en que recaiga Resolución firme del Organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Art. 45.º *Ropa de trabajo.*—A los/las trabajadores/as que proceda comprendidos en el presente Convenio Colectivo, se les proveerá, obligatoriamente por parte de la Empresa, de uniformes y de otras prendas en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando, que se repondrá en anualidades sucesivas de manera conveniente. Existirá una normativa interna reguladora.

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

Art. 46.º *Aguinaldo de navidad.*—Cada uno de los años de Convenio se entregará a cada empleado en el mes de diciembre un aguinaldo de Navidad cuyo valor será de 45 euros.

Art. 47.º *Premio 25 Aniversario.*—Los empleados que cumplan 25 años de contratación continuada en la Empresa recibirán una distinción en reconocimiento a los servicios prestados, así como un regalo por importe de 1.100 euros. Este importe no se verá modificado por los incrementos regulados en el presente Convenio Colectivo.

Art. 48.º *Regalo por matrimonio.*—Se reconoce a los trabajadores que contraigan matrimonio un regalo de 220 euros que serán ingresados en la nómina del trabajador/a. En el caso de que el enlace matrimonial se realice entre 2 trabajadores de la Empresa, dicho importe se reconocerá individualmente a cada uno de ellos. Por otra parte, este derecho sólo se reconocerá para el primer enlace que el trabajador realice perteneciendo a la Empresa, incluyéndose en el mismo tanto los matrimonios eclesiásticos, como los civiles así como las parejas de hecho, siempre que los mismos sean acreditados mediante documento oficial emitido por la autoridad competente en cada uno de los supuestos.

Art. 49.º *Premio por natalidad.*—Se abonarán en nómina el importe de 180 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo. Dicho reconocimiento se realiza en función del número de hijos nacidos, de tal forma que en caso de parto múltiple dicha cantidad se pagaría por cada uno de los neonatos. En el supuesto de que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, el reconocimiento se considera de forma individual como un derecho de cada uno de ellos.

Art. 50.º *Futuras mejoras sociales.*—Durante la vigencia del Convenio y a través de la Comisión Paritaria podrán estudiarse otro tipo de ventajas sociales siempre y cuando tengan un alcance suficientemente amplio respecto al colectivo de personas.

## Capítulo V

Art. 51.º *Derechos sindicales.*—En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

## CLÁUSULAS ADICIONALES

*Paz Social*

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

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

*Descuelgue Salarial*

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

*Cláusula final primera*

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

*Cláusula final segunda*

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

Madrid, a 12 de diciembre de 2016.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

Tablas de remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo establecidas en el presente convenio.

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

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD	TOTAL ANUAL ESTIMADO	PRECIO HORA EXTRA
ENCARGADO /A TIENDA	1.086,53 €	182,34 €	17.399,41 €	----
ADJUNTO ENCARGADO/A TIENDA	1.086,53 €	169,28 €	17.242,70 €	----
DEPENDIENTE /A ESPECIALISTA	920,52 €	----	12.887,34 €	10,77 €
DEPENDIENTE /A	798,22 €	----	11.175,12 €	9,44 €

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

## ANEXO II

## PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS

Bloque I: Precio de una hora extraordinaria Dependiente/a Especialista: 10,77 euros

Bloque II: Precio de una hora extraordinaria Dependiente/a: 9,44 euros.

## ANEXO III

## TRABAJOS ESPECIALES.

Festivos especiales (festivo local, autonómico o nacional): 140.92 euros brutos.

## ANEXO IV

## ESQUEMA DE TRATAMIENTO DE LA I.T.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1ª BAJA casos graves	0%	60%														60%				73%											
		Prestación Obligatoria Empresa														Seg. Social.				Seg. Social.											
	100%	40%														40%				23%											
	Complemento I Empresa																														
2ª BAJA	0%	60%														60%				73%											
		Prestación Obligatoria Empresa														Seg. Social.				Seg. Social.											
	80%	20%														5%															
	Complemento I Empresa																														
3ª BAJA yss	0%	60%														60%				73%											
		Prestación Obligatoria Empresa														Seg. Social.				Seg. Social.											

## ANEXO V

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, GESTIÓN  
Y SOLUCIÓN EN CASO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL  
O POR RAZÓN DE SEXO DE ARC RETAIL IBÉRICA, S.L.**

1. *Introducción*

Al amparo de las directivas europeas y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“Ley Orgánica 3/2007”), y para la más eficaz protección de los/as empleados/as ante presuntas situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo en el entorno del trabajo, se encomienda a las empresas la realización de un protocolo de actuación con el objetivo de prevenir dichas situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo, en virtud del cual se proceda a la correspondiente investigación en caso de denuncia, tomando las medidas correspondientes en función de las conclusiones alcanzadas en el proceso investigadora, garantizando en todo caso las garantías establecidas en el presente documento.

Por ello, la Dirección de ARC RETAIL IBÉRICA, S.L. (la “Empresa”) ha adquirido el compromiso de promover cuantos cauces internos sean adecuados que permitan regular la prevención y tratamiento del acoso en el trabajo, comprometiéndose a prevenir y erradicar cualesquiera situaciones constitutivas de acoso. Igualmente, la Empresa se compromete a sensibilizar a todas las personas que trabajen en ella, asumiendo su responsabilidad en erradicar conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Todos aquellos actos constitutivos de acoso serán considerados como falta laboral de carácter muy grave, siendo acreedores de las sanciones que se prevén en el régimen disciplinario contenido en el Convenio Colectivo de aplicación en la Empresa.

El presente Protocolo de actuación se articula para prevenir, erradicar, y en su caso, sancionar todas aquellas situaciones que sean constitutivas de acoso y atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual del personal de la Empresa. Al respecto, y en sín-

tesis, la presente norma establece las actuaciones a llevar a cabo en la Empresa al objeto de garantizar el respeto, la concienciación, comunicación y dignidad de las personas que integran la organización de la Empresa.

Toda la plantilla de la Empresa tiene derecho a un entorno laboral que esté libre de comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona y que garantice su dignidad y su integridad física y moral. De este modo, tanto la Dirección de la Empresa como su personal, se comprometen a erradicar cualesquiera conductas reprobables, garantizando un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes la integran.

El presente Protocolo de actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva de las diferentes modalidades de acoso.

## 2. Alcance

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajen en la Empresa en cualquiera de sus centros de trabajo, así como personal externo vinculado con el entorno laboral.

## 3. Declaración de principios

Toda persona que trabaje en la Empresa tiene derecho a:

- (i) Que su intimidad, dignidad, integridad física y moral sean respetadas.
- (ii) A una protección eficaz frente al acoso en cualquiera de sus modalidades.
- (iii) A una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso en cualquiera de sus variantes.
- (iv) Si se consideran objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que le corresponden, a solicitar el inicio del presente Protocolo.

La Empresa:

- (i) Prohíbe expresamente cualquier acto de intimidación, violencia física, psíquica, amenazas o daños en la Empresa.
- (ii) Se compromete a no utilizar lenguaje sexista en cualquiera de sus publicaciones.

## 4. Definiciones y tipologías

En las situaciones de acoso que a continuación pasan a describirse, será la Comisión de Instrucción la encargada de determinar si los hechos denunciados caen o no dentro del ámbito de lo que merece la consideración de acoso de acuerdo con la doctrina.

4.1. Acoso sexual: según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o físico no deseado de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Puede englobar la conducta de superiores o compañeros/as, o incluso de terceros clientes o proveedores y dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto de la misma.

A título enunciativo y no limitativo, constituyen conductas de acoso sexual:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, que puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, roces con el cuerpo o un acercamiento físico excesivo e innecesario hasta el intento de violación y coacción para relaciones sexuales.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual, como por ejemplo, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito o sugestivo, no consentidas y que afecten a la integridad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad sexual.

- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con mejora de las condiciones de trabajo del/de la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

4.2. Acoso por razón de sexo: según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas.

Asimismo, algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones requerirán de una pauta de insistencia o repetición para ser consideradas acoso.

En función de si mediante el comportamiento se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, se distingue:

- (i) Acoso de intercambio: Es aquél en el que se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- (ii) Acoso ambiental: Es aquel comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a la persona por razón de su sexo que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

El acoso sexual y por razón de sexo pueden producirse: (i) entre compañeros/as (acoso horizontal), (ii) de un/a mando a un/a subordinado/a (acoso vertical descendente), como consecuencia de un abuso de autoridad y (iii) por parte de un subordinado/a a un/a mando (acoso vertical ascendente).

También se considera acoso cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la Empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en procesos de formación, etc.

En tales casos, se velará igualmente al máximo por parte de la Empresa y la Representación de los/as trabajadores/as para evitar situaciones de este estilo.

4.3. Acoso laboral, moral o mobbing: es definido como aquella situación que se lleva a cabo en el entorno laboral en la que una persona o un grupo de personas ejercen de manera sistemática y persistente una violencia psicológica extrema sobre otra persona con la finalidad de lograr su anulación y destrucción física y psicológica.

La doctrina especializada ha incluido en esta categoría comportamientos que suponen un ataque a la víctima mediante actos intimidatorios adoptados contra la misma, limitando sus posibilidades de comunicación, ejerciendo presión para su separación del resto de compañeros/as, juzgando ofensivamente su trabajo, cuestionando sus acciones y decisiones. Dicho en otras palabras, mediante el acoso moral se pretende el aislamiento social de la víctima, provocando su reacción de inculpação por su supuesta y aparente inoperancia profesional y debilidad personal.

A título meramente enunciativo, constituyen conductas de acoso moral, al realizarse de forma sistemática:

- Ejercer actuaciones que conlleven que la víctima pueda verse limitada para comunicarse y expresarse.
- Ejercer amenazas verbales o escritas, así como cualquier acto de violencia física o moral.
- Reducir sus relaciones sociales, prohibiendo a los/as compañeros/as que colaboren con ella.
- Inducir a la víctima a errores premeditadamente, facilitando información errónea o manteniéndola intencionadamente desinformada.
- Denigrar su trabajo sin orientarla sobre cómo debe realizarlo.

- Atacar sus creencias personales, así como sus relaciones sociales de la vida personal de la víctima.
- Mofarse de sus condiciones físicas y/o intelectuales.
- Aislarla en su puesto de trabajo.
- Intentar amedrentarla bajo amenazas.
- Menospreciar su trabajo ante terceras personas.
- Inducirle sentimientos de culpabilidad.
- Ordenar trabajos denigrantes para el/la empleado/a.
- Cualesquiera acciones contra el ejercicio del trabajo encomendado, trabajos imposibles de realizar o privarle absolutamente de trabajo.

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral: (i) los conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. En aquellos casos de conflicto entre empleados/as que tengan intereses incompatibles, la Dirección de Recursos Humanos deberá asumir la función de liderazgo y hará las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes; (ii) los conflictos derivados de las discrepancias en las evaluaciones del desempeño o con las decisiones de movilidad funcional y/o geográfica.

En definitiva, “el acoso moral es un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el/la trabajador/a afectada/o, degradando sus condiciones de trabajo”.

En síntesis, mediante el acoso moral aquello que se pretende como finalidad última la expulsión o abandono del puesto de trabajo por parte de la persona afectada.

##### 5. Principios y objetivos del procedimiento de actuación

El procedimiento que se recoge en el presente Protocolo debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, y debe garantizar el respeto de los derechos básicos, tanto de la persona denunciante y presunta víctima de la situación de acoso, como los de la presunta persona acosadora.

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que en su caso procedan.

##### 6. Participación de la Comisión Instructora

Se constituirá una Comisión Instructora que se ocupará de velar por el cumplimiento de los estándares de conducta contenidos en el presente Protocolo de Acoso, así como de resolver cualquier interpretación o duda que pudiera surgir respecto al contenido de este documento.

La Comisión Instructora es un órgano colegiado que deberá valorar las posibles situaciones de acoso y trato discriminatorio que se produzcan en el seno de la Empresa.

Por lo que se refiere a su composición, dicha Comisión estará compuesta por:

- Una persona de Recursos Humanos.
- Un/a Trabajador/a designado/a en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Una persona de la Representación legal de los/as trabajadores/as.

En el supuesto de que alguno/a de dichos miembros se vea imposibilitado a formar parte de la Comisión Instructora por razones justificadas, podrá ser sustituido/a por otra persona de la misma Área.

Ninguna persona de la Comisión Instructora podrá ser parte denunciante ni denunciada en el procedimiento, debiendo, en ese caso, ser sustituida por otra de la misma Área.

Asimismo, a los/as componentes de la presente Comisión les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o sentimental, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada).

La Comisión Instructora contará con formación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y moral y la necesaria autoridad para dar sentido de urgencia y prioridad a los casos de acoso que le sean denunciados o de los que tenga conocimiento que puedan tener lugar en la Empresa.

La Comisión Instructora funcionará por un sistema de mayoría y tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones llevados a cabo durante el proceso investigador.

En consecuencia, decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de acoso y propondrá, en su caso, las medidas correctoras que considere oportunas a la Dirección de Recursos Humanos y a la Dirección de la Empresa.

#### 7. *Plan de prevención*

La Dirección, a través de las personas responsables de cada centro, se asegurará de que toda la plantilla conozca la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación y de Dirección de cada centro. De la misma manera se hará entrega a todas las personas en el momento de su incorporación.

El presente procedimiento de actuación para la prevención de las conductas de acoso debe completarse con todas aquellas actuaciones que contribuyan a la mejora del ambiente de trabajo y la promoción de la salud.

De conformidad con los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que ha de plantearse a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

En esta línea, con el objetivo de erradicar las posibles desigualdades estructurales que puedan ocasionar situaciones de acoso, se establecen las siguientes medidas preventivas en relación a las siguientes materias:

- a) En primer lugar, se intensificará la formación y sensibilización al personal directivo en materia de igualdad de género en los programas que, en su caso, se realicen de desarrollo directivo.  
Respecto a los tipos de contrato, se analizarán anualmente las estadísticas para poder tomar, en su caso, medidas correctoras de aquellas situaciones que puedan derivar en desequilibrios por causa de género.
- b) Los procesos de selección y los procesos de gestión de recursos humanos serán llevados a cabo sin criterios ni prácticas discriminatorias. Por ello, los procesos se caracterizarán por la neutralidad. En particular, las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias, evaluarán a los candidatos y candidatas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.
- c) Asimismo, se publicarán las vacantes para que la plantilla tenga acceso y conocimiento de las mismas.
- d) En relación con la Retribución Salarial, se garantizará que el sistema retributivo esté libre de cualquier sesgo de género, el mismo será objetivo y responderá a criterios relacionados con la prestación de servicios u otras cualidades personales. En ningún caso, guardará relación con el género ni se basará en razones discriminatorias prohibidas por la Constitución.
- e) En relación con las medidas de conciliación, la empresa potenciará la flexibilidad horaria para promover la conciliación familiar con la vida profesional siempre que lo permitan las circunstancias productivas y organizativas del departamento y/o sección en la que presten sus servicios los empleados/as afectados/as.

En particular, la empresa garantizará que las personas que, en su caso, se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.

#### 8. *Sistema de Vigilancia de la Salud*

El Servicio de Vigilancia de la Salud contratado por la Empresa a la hora de realizar las evaluaciones periódicas, tendrá en cuenta las eventuales manifestaciones incipientes de riesgos psicosociales que puedan afectar a los/as trabajadores/as.

El mismo hará un seguimiento personalizado de aquellas personas que aleguen encontrarse sometidas a situaciones de acoso como las previstas en el presente Protocolo.

De igual forma, una vez finalizada la investigación y constatada o no la efectiva situación de acoso moral, el Servicio de Vigilancia de la Salud planteará, si así se estima conveniente, entrevistas con las personas afectadas con el fin de favorecer su reinserción con normalidad a la rutina diaria de trabajo.

En esta misma línea, al Comité de Seguridad y Salud (CSS) se le facilitará el acceso a la información y documentación, si así lo estima oportuno, para poder hacer un seguimiento de los posibles casos detectados.

#### 9. Procedimiento de actuación

9.1. Información y denuncia: El procedimiento podrá iniciarse por cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, en cualquiera de las modalidades anteriores, así como por cualquier testigo que presencie una situación que pueda ser considerada como acoso, que deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan.

Por tanto, la persona afectada por cualquiera de las conductas mencionadas y definidas con carácter previo, deberá ponerlo en conocimiento del Responsable del Departamento de Recursos Humanos, con el fin de trasladarlo a la Comisión de Instrucción y a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, para, en su caso, adoptar también las acciones cautelares pertinentes.

La denuncia deberá formalizarse por escrito y dirigida al Responsable de Recursos Humanos. De dicha denuncia se dará traslado de inmediato a la Comisión de Instrucción.

La persona denunciante se asegurará de facilitar la información y/o documentación para el correcto análisis y valoración de los hechos.

En concreto, deberá realizarse:

- (i) breve descripción de los hechos;
- (iii) persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieran cometido y personas objeto de acoso, si éstas no fuesen las denunciante;
- (iv) cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo;
- (v) la vía para poder contactar con la persona denunciante de una manera fácil y confidencial.

La Comisión de Instrucción o la Dirección de la Empresa, en su caso, lo pondrá en conocimiento de los Representantes Legales de los/as Trabajadores/as de la Empresa. Asimismo, la persona presuntamente objeto de acoso podrá siempre solicitar que la asista a lo largo de todo el proceso un representante de los trabajadores.

#### 9.2. Desarrollo de la investigación:

1.º Recibida la denuncia, la Comisión Instructora analizará su contenido y se entrevistará con el/la empleado/a acosado/a, que podrá ser asistido/a por un representante de los trabajadores si así lo requiere, al objeto de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado poco claros en su declaración previa, adoptando una actitud de cercanía y de comprensión en cuanto a los hechos narrados.

Es importante en esta fase recabar toda aquella información que resulte necesaria para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia por el/la empleado/a acosado/a.

Asimismo, y cuando sea posible, la Comisión Instructora deberá citar a aquellas personas que, como compañeros/as de trabajo, y en su caso, como testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Desde la recepción de la denuncia por parte de la Comisión Instructora, ésta deberá iniciar las actuaciones descritas en este punto en un plazo máximo de 4 días laborables.

2.º Una vez analizado el caso y todos los hechos presentados por parte de la Comisión Instructora, se citará al/la presunto/a acosador/a con el fin de conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga.

Se mantendrán cuantas reuniones sean necesarias a los efectos de confirmar la realidad, exactitud y absoluta veracidad de la situación.

La Comisión de Instrucción, podrá decidir que la instrucción e investigación de los hechos denunciados sea asumida por un/a tercero ajeno a la Empresa. Este tercero, que deberá conocer el presente Protocolo y respetar los principios recogidos en el mismo, actuará con la colaboración de la Comisión Instructora, desarrollando las actuaciones previstas en este Protocolo para dicha figura.

#### 9.3. Medidas cautelares:

Durante el desarrollo de la investigación, se podrán establecer todas aquellas medidas cautelares que se consideren oportunas. A título ilustrativo, estas serían algunas de las posibles medidas que podrían implementarse:

- a) Cambio de los horarios de trabajo de la persona denunciante y el potencial acosador/a.
- b) Separación física de las personas afectadas.

- c) Ofrecer, a la presunta persona acosadora y a la presunta persona acosada el disfrute de un permiso retribuido mientras dure la investigación en el caso de considerarse que esta medida beneficie el desarrollo de la investigación.

9.4. Elaboración del informe: Finalmente, la Comisión Instructora concluirá su fase de investigación con la elaboración de un Informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas desde que tuvo lugar la denuncia por parte de la presunta persona acosada o de un tercer testigo con el fin de valorar si los comportamientos de la persona presuntamente acosadora son constitutivos o no de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio.

9.5. Resolución de la denuncia:

Una vez finalizado el Expediente, se notificará por parte de la Dirección de Recursos Humanos a las partes intervinientes, el resultado del mismo a través de la Resolución pertinente, que podrá contener:

- (a) La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado, lo que dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación a la Empresa.
- (b) El que no haya indicios racionales de que se esté ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de presunta falta laboral de otra índole, en cuyo caso podrá procederse a imponer las oportunas sanciones.
- (c) Que del resultado del expediente se constatará la inexistencia de indicio alguno susceptible de ser considerado como una conducta de acoso, y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias. En ningún caso se podrá sancionar al/la trabajador/a denunciante siempre que haya actuado de buena fe.
- (d) Que se proba la existencia de una denuncia falsa y/o de mala fe, en cuyo caso se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, como medida de protección del derecho al honor e imagen que tiene toda persona.

Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de Recursos Humanos al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la Dirección de Recursos Humanos deberá necesariamente escuchar la opinión de las personas que componen la Comisión Instructora.

Cuando no se constatare la existencia de situaciones de acoso o violencia en el trabajo, o no haya podido verificarse, se archivará el expediente, dando por finalizado el proceso, si bien, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso en particular, se analizará la posibilidad de (i) aplicar aquellas medidas preventivas que se consideren oportunas y de (ii) realizar un seguimiento de todas las partes intervinientes.

La Dirección de Recursos Humanos será la única competente para tomar las medidas organizativas y disciplinarias que considere necesarias, en caso de que procedan, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de los datos personales. Asimismo, se remitirá copia a las partes implicadas, y a la Comisión de Instrucción.

Asimismo, la Dirección de la Empresa informará a los Representantes Legales de los/as Trabajadores/as de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Desde el inicio de las actuaciones hasta la resolución de la denuncia no deberá transcurrir más de un mes. Podrá acordarse la ampliación de dicho plazo en función de la complejidad del supuesto concreto, lo cual será debidamente comunicado a las partes intervinientes.

9.6. Garantías del procedimiento:

- (i) Confidencialidad de la investigación.

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

En cumplimiento de este Protocolo, todas las personas que intervengan en cada fase del procedimiento están obligadas a guardar la más estricta confidencialidad, siendo susceptible de ser considerada como falta disciplinaria la divulgación de los datos de cualquiera de los procedimientos.

- (ii) Restitución de las víctimas.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el período que ha sufrido acoso, la Empresa restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

(iii) Prohibición de represalias.

La Dirección se asegurará de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

(iv) Opción de traslado.

Para aquellos supuestos de resolución de expediente disciplinario con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido ni el traslado, la Dirección de la Empresa, previa audiencia de la Comisión de Instrucción, tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida/acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto favorablemente, siempre que resulte organizativamente posible, en el plazo más breve que, en ningún caso, supondrá un detrimento en sus condiciones laborales.

Con carácter general, si en cualquiera de las fases de instrucción o investigación de una denuncia de acoso alguna de las partes acude en su defensa a la vía jurisdiccional, se continuará con la instrucción y aplicación del presente procedimiento. En este sentido, la Empresa se reserva cuantas acciones estime pertinentes (cambio de puesto de trabajo sección, línea, departamento, planta, centro de trabajo, etc.) con el objeto de no agravar la situación entre las personas implicadas en el mencionado proceso.

En el caso de que se den denuncias por hechos presuntamente cometidos por personas externas a la Empresa, tales como clientes, proveedores y demás, se dará la oportuna cuenta a la Empresa o entidad de la que forme parte dicha persona para que se adopten las medidas oportunas, pudiéndose solicitar que no vuelva a tener presencia en ningún momento futuro en las instalaciones de la Empresa.

9.7. Seguimiento: Con el fin de garantizar la efectividad del presente Plan de Actuación así como prevenir reincidencia en las actuaciones causantes de situaciones de acoso, una de las personas de contacto, miembros de la Comisión Instructora, será designada de forma expresa para que lleve a cabo el correspondiente seguimiento una vez finalizada la investigación.

De esta forma se pretende garantizar que las personas afectadas se sientan seguras y acompañadas tras haber sido sometidos a alguna de las situaciones de acoso descritas en el punto 4.

10. Disposiciones varias: El presente Protocolo se instaurará en todos los centros de trabajo de la Empresa, dándose a conocer a todas las personas que pasen a formar parte de la plantilla en el momento de su incorporación al trabajo, o bien a partir de su aprobación en caso de ya formar parte de la plantilla de la misma.

En particular, se hará entrega a todo el personal de un ejemplar del mismo y, a partir de ahora, en la fecha de incorporación de los mismos.—Por la empresa, don Francisco Javier Royo Burguillos.—Por los trabajadores/as, don José María López Arrabal.

(03/8.034/17)

