

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2019, 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 “Good Game E-Sport, S. L.” (código número 28102412012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Good Game E-Sport, S. L.”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de febrero de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 22 de mayo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GOOD GAME E-SPORT, S.L.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación**Artículo 1. Partes que lo conciertan**

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa GOOD GAME E-SPORT, S.L. y los delegados de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo.

Artículo 2.- Ámbito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria a todo el personal que presta sus servicios en la empresa GOOD GAME E-SPORT, S.L.

Queda expresamente excluido el personal de Alta Dirección.

Artículo 3. Vigencia y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el día de la firma del mismo, independientemente de la fecha de su registro y publicación, finalizando su vigencia el 31 de enero de 2022.

Transcurrida la fecha inicial de vigencia, el convenio quedará prorrogado de dos en dos años, salvo que sea denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del convenio, en su caso, deberá producirse con una antelación de 30 días a la fecha de finalización de dicho convenio o de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse de forma fehaciente a la otra parte negociadora. Una vez denunciado el convenio, el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia durante el período de negociación.

Artículo 4. Derecho supletorio

Para lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo que determine, en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) y demás legislación laboral que aparezca con posterioridad al mismo y que regule las relaciones de trabajo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El presente Acuerdo forma un todo orgánico e indivisible, por lo que nadie podrá acogerse a las mejores condiciones parciales del convenio, cuyas mejoras habrán de considerarse globalmente y en cómputo anual, a los efectos de compararla con la situación vigente anterior.

En cuanto al contenido económico del Convenio, la empresa adaptará los recibos de salarios a los conceptos y condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, respetando en concepto de "complemento base" aquellos importes que el trabajador haya venido percibiendo por encima de convenio.

Artículo 6. Condición más beneficiosa.

Se respetará el total de los ingresos anualmente percibidos con anterioridad a la fecha de formalización del convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma a los mismos. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles en los términos que establece el estatuto de los trabajadores, con aquellas otras que viniesen disfrutándose en la actualidad por motivos legales, reglamentarios o contractuales, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo o con carácter individual.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional y Movilidad Funcional**Artículo 8.- Clasificación profesional**

La clasificación profesional de aplicación será la prevista en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente, que establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras por medio de grupos profesionales.

La adaptación de dicha clasificación profesional al ámbito de la empresa supone la existencia de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional primero. Mandos.

Criterios generales.- Se entiende por mando, incluido el mando intermedio, quien con propia iniciativa y dentro de las normas establecidas por el empresario o persona en quien éste delegue, ejerce funciones de carácter técnico, mando u organización. Los trabajadores y trabajadoras asignados a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento propio de la actividad empresarial. Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del empresario o persona en quien éste delegue. También se incluye la realización de tareas complejas con objetivos definidos y concretos y debiendo dar cuenta de su gestión a alguno de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios como mandos, así como la realización de tareas de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras asignados a este grupo profesional, podrán realizar tareas complejas pero homogéneas que pueden implicar responsabilidad de mando.

Formación.- Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de sus funciones equivalentes a estudios de grado alto o medio completado con una dilatada experiencia en el sector.

- Grupo profesional segundo. Técnicos y Especialistas.

Criterios generales.- Realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demandan iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, responsabilizándose del trabajo, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otros trabajadores y trabajadoras. Se incluyen también las tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales especializados y de un periodo breve de adaptación.

Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional.

- Grupo profesional tercero. Asistentes.

Criterios generales.- Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, bajo la dependencia y supervisión de otros trabajadores o trabajadoras. Principalmente, que no necesariamente, requieren esfuerzo físico y atención.

Formación.- Necesita la formación específica correspondiente a las funciones asignadas. Al objeto de ordenar las estructuras funcionales basadas en grupos profesionales de las actividades empresariales, así como potenciar la flexibilidad interna haciendo uso adecuado de la movilidad funcional, tanto ordinaria como extraordinaria, el conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en el seno de la empresa quedan distribuidas en las siguientes áreas funcionales:

Área funcional primera.- Administración y Gestión.

Área funcional segunda.- Cocina y Economato.

Área funcional tercera.- Restaurante, Sala, Bar y similares.
 Área funcional cuarta.-Limpieza.
 Área funcional quinta.- Mantenimiento y Servicios auxiliares.
 Área funcional sexta.- Servicios complementarios.

Para facilitar el encuadre en el grupo profesional correspondiente, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura tradicional del sector, se relacionan a continuación de forma meramente enunciativa y no excluyente los puestos de trabajo que pudiera haber en la empresa, de las seis áreas funcionales.

- A) Área funcional primera: Gerente, Jefe/a marketing y comunicación, Técnico/a de marketing y comunicación, Relaciones públicas, Jefe/a administración. Técnico/a prevención de riesgos laborales. Jefe/a comercial, Comercial, Administrativo/a, Auxiliar administrativo. Jefe de almacén y logística, Técnico de almacén y logística, Ayudante de almacén y logística.
- B) Área funcional segunda: Jefe/a cocina. Cocinero/a. Ayudante/a cocina.
- C) Área funcional tercera: Jefe/a restaurante o sala. Camarero/a. Barman/Barwoman. Ayudante/a camarero.
- D) Área funcional cuarta: Auxiliar limpieza.
- E) Área funcional quinta: Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares. Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.
- F) Área funcional sexta: animador/a, monitor/a, pinchadiscos.

El encuadre en los grupos profesionales regulados en el presente Capítulo, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades, según la nomenclatura tradicional de los puestos de trabajo en el sector de hostelería, siguiendo un orden jerárquico en la ocupación, quedan relacionados a continuación, siempre siguiendo un criterio meramente enunciativo:

A) Grupos del área funcional primera:

Grupo profesional primero	Gerente, Jefe/a Marketing y comunicación, Jefe/a comercial, Jefe/a administración, Jefe/a de almacén y logística
Grupo profesional segundo	Técnico/a de marketing y comunicación, Administrativo/a, Relaciones Públicas, Comercial, Técnico/a de Prevención de riesgos laborales, Técnico de almacén y logística.
Grupo profesional tercero	Auxiliar administrativo, ayudante de almacén

B) Grupos del área funcional segunda:

Grupo profesional primero	Jefe/a de cocina
Grupo profesional segundo	Cocinero/a
Grupo profesional tercero	Ayudante de cocina

C) Grupos del área funcional tercera:

Grupo profesional primero	Jefe/a de restaurante o sala
Grupo profesional segundo	Camarero/a, Barman/Barwoman
Grupo profesional tercero	Ayudante/a de camarero

D) Grupos del área funcional cuarta:

Grupo profesional primero	
Grupo profesional segundo	
Grupo profesional tercero	Auxiliar pisos y limpieza

E) Grupos del área funcional quinta:

Grupo profesional primero	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares
Grupo profesional segundo	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares
Grupo profesional tercero	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares

F) Grupos del área funcional sexta:

Grupo profesional primero	
Grupo profesional segundo	Animador/a, Monitor/a, pinchadiscos
Grupo profesional tercero	

Artículo 9. Movilidad funcional

La partes firmantes del presente convenio consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional (independientemente del área funcional que sea) o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad del trabajador.

Cuando la misma lleve aparejada la realización de funciones de otro grupo profesional (independientemente del área funcional), sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo la empresa comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Dicha movilidad funcional se realizará bajo las siguientes condiciones:

Si la dirección de la empresa destina a un trabajador a funciones de grupo de nivel superior, le abonará los salarios correspondientes a dicho grupo. El trabajador que realice estas funciones durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, puede reclamar de la empresa su nueva clasificación profesional adecuada y las retribuciones correspondientes.

Si por necesidad de la actividad productiva la empresa precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a niveles inferiores al suyo, le deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicarlo al Comité de Empresa.

CAPÍTULO III
Ingresos. Contratación. Ceses
Artículo 10. Período de prueba

La contratación de los trabajadores estará sometida a la superación a los períodos de prueba que queden regulados en el ALEH, y que actualmente son los siguientes:

Duración del contrato	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

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

Artículo 11.- Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

La empresa y el trabajador, tanto indefinido como temporal, podrán alcanzar un pacto de horas complementarias, que no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial indefinidos, con jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, no superiores al 30 % de las establecidas por convenio.

En ningún caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 ET.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con una antelación mínima de cinco días a la realización efectiva de las mismas.

Artículo 12.- Ceses

Los trabajadores deberán preavisar por escrito a la empresa, cuando causen baja en la misma, con 15 días de antelación; de no cumplir con este preaviso, la empresa podrá descontar de su liquidación un importe equivalente a 15 días, en concepto de indemnización por incumplimiento de esta obligación.

CAPÍTULO III

Política Retributiva

Artículo 13. Estructura del Salario

La remuneración de los trabajadores afectados por el presente convenio tendrá la siguiente estructura:

A. Conceptos permanentes de tracto mensual:

Salario base: Será el que figure para cada categoría en la tabla del Anexo I del convenio.

Pagas extraordinarias: Dos pagas extraordinarias: Verano y Navidad, de abono los días 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente.

Cada paga extraordinaria consistirá en una mensualidad de salario base.

La empresa podrá prorratear por meses las gratificaciones extraordinarias.

Complemento base: La aplicación del presente convenio implica por un lado la necesidad de reajustar los conceptos salariales a las condiciones aquí pactadas, y por otro lado respetar lo dispuesto en el artículo 5.

Es por ello que las diferencias entre el salario base y pagas extras que venía percibiendo el trabajador y el correspondiente a tablas, será conservado por los trabajadores en su recibo mensual de salarios a través del concepto "complemento base". Este complemento salarial, podrá ser compensado por futuras subidas salariales. La cantidad resultante para cada trabajador/a será la que se pacte y conste en la primera nómina que sea emitida a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo.

B. Complementos extrasalariales:

Manutención: Los trabajadores/as que presten sus servicios en horario coincidente con las horas de la comida o la cena, y que realicen una jornada igual o superior a seis horas diarias, tendrán derecho a percibir de la empresa una manutención en especie. La empresa no podrá practicar deducción alguna a los mismos por dicha manutención, salvo la correspondiente a la aportación a cargo del trabajador por la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, así como el trabajador y la trabajadora tampoco podrán solicitar compensación económica alguna por no hacer uso de tal servicio. Con carácter general, la valoración del coste medio de la manutención, para aquellos trabajadores y trabajadoras que hagan uso del servicio de comedor, conforme a los módulos de cuantificación establecidos en la letra b), del apartado 1, del artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, modificado por el Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, queda fijada en doscientos veinticinco euros anuales (225 €/año), que se prorratearán en las doce mensualidades del año a razón de dieciocho euros con 75 céntimos mensuales (18,75 €/mes)."

Plus de Transporte:

El trabajador percibirá un importe compensatorio por el gasto de desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, que será abonado durante 11 mensualidades, y en proporción a los días en que el trabajador deba desplazarse efectivamente a la empresa.

Para facilitar el trabajo de gestión, por mutuo acuerdo entre las partes se decide que el mes de vacaciones del personal, a los efectos de no compensación durante el mismo de los gastos de desplazamientos, sea el mes de agosto, independientemente del mes en que cada trabajador disfrute de sus vacaciones.

El importe de este plus de transporte será el que figura en el Anexo I del Convenio

Artículo 14. Retribuciones voluntarias

La empresa podrá establecer voluntariamente, tanto en el ámbito individual como en el ámbito colectivo, otras retribuciones voluntarias, pluses, premios o beneficios sociales, en la cuantía y condiciones que determine. Las referidas retribuciones voluntarias podrán ser, a criterio de la empresa, absorbibles, sin que las mismas se puedan considerar discriminatorias.

CAPÍTULO IV

Tiempo de Trabajo**Artículo 15. Jornada laboral**

La jornada de trabajo será de 1.800 horas de trabajo efectivo anuales, en horario y jornada flexible, según necesidades del trabajo, con descanso mínimo semanal de dos días consecutivos.

La jornada diaria se computará desde el momento de la toma efectiva de servicio, en ropa de trabajo, finalizando su cómputo en el lugar de prestación de servicios.

Los trabajadores que presten sus servicios con jornada igual o superior a seis horas diarias, tanto en jornada continuada como en jornada partida, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo), de los que quince minutos tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo, y los otros quince minutos no computarán a ningún efecto como jornada efectiva, siendo recuperables por parte del trabajador.

El descanso entre jornadas tendrá una duración mínima de 12 horas.

No obstante lo anterior, en el supuesto de trabajadores que prestan sus servicios en jornadas fraccionadas, éstos disfrutarán de un descanso mínimo entre jornadas de nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas.

Se entiende por jornada fraccionada a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, aquella que, no excediendo en su duración total de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulta posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Tendrán la consideración de horas extras aquellas que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, considerándose jornada ordinaria la pactada en el contrato de trabajo o, en su defecto, la pactada en este convenio colectivo.

La compensación de las horas extras se realizará preferentemente con tiempos equivalentes de descanso. Dicha compensación podrá efectuarse como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente a su realización. Si en dicho plazo no hubieran sido compensadas, se retribuirán al valor que, para cada categoría profesional, se atribuye en la tabla del Anexo I.

Artículo 16.- Distribución de la jornada

La empresa podrá distribuir de manera irregular el 20 % de la jornada de trabajo. En ese sentido, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar (incremento de servicio extras, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar (reducción de la actividad, menor número de servicios, etc.) hasta un total de 4 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo. En todo caso, dichas ampliaciones o reducciones de jornada diaria sólo podrán llevarse a cabo respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse en el semestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas

trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al período siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles del trabajador en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores del centro de trabajo.

Tales ampliaciones afectarán exclusivamente a aquellos trabajadores a los que por turno les corresponda prestar sus servicios en tales fechas.

Si un trabajador causa baja, teniendo pendiente la regularización o compensación de su bolsa personal de horas, esta circunstancia deberá ser tenida en cuenta en la liquidación del finiquito, de tal manera que si el trabajador tiene un saldo positivo de horas (es decir, horas trabajadas de más) le deberán ser retribuidas, y si tiene un saldo negativo de horas (es decir, horas realizadas de menos) le deberán ser descontadas.

Artículo 17. Vacaciones anuales

Se establecen en 31 días naturales que se disfrutarán de manera preferente los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre.

Todos los trabajadores afectados por este convenio dispondrán de un día de libre disposición, para asuntos propios, a disfrutar en la fecha que acuerden ambas partes.

Artículo 18.- Festivos

Debido a la actividad desarrollada por la empresa, cuando el trabajador tenga que trabajar en día señalado como festivo, tendrá derecho a la correspondiente compensación en descanso.

A estos efectos, cuando un día festivo coincida con un día de descanso semanal o vacaciones de un trabajador, esta circunstancia se deberá tener en cuenta a efectos del cumplimiento de la jornada global anual pactada en el presente Convenio, de forma que en todo caso el trabajador disfrute los 14 festivos anuales.

Artículo 19. Trabajo nocturno

Las horas realizadas por el trabajador en horario comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 de la mañana del día siguiente, se abonarán con un incremento del 10% sobre el salario base de dicha hora.

Artículo 20. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y en el supuesto de excedencia voluntaria el trabajador que la solicite deberá presentar, con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute, la solicitud de excedencia. Del mismo modo el trabajador deberá solicitar por escrito su reingreso con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectos, causando baja definitiva quien no lo formalizase en dicho plazo y forma.

CAPÍTULO V

Condiciones Sociales

Artículo 21. Ropa de trabajo

El trabajador deberá portar el uniforme que la empresa determine, durante la prestación de sus servicios.

En estos momentos el uniforme consiste en un suéter polo corporativo.

Cuando un trabajador se incorpore por primera vez a la empresa, recibirá dos polos. A partir de ese momento, el trabajador recibirá un polo nuevo cada seis meses.

Artículo 22. Principio de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo:

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. Se respetará el principio de igualdad especialmente en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluidas las retributivas) y ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de la Empresa.

El sistema de Clasificación Profesional regulado en el artículo 20 del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

CAPÍTULO VI

Derechos Sindicales**Artículo 23. Órganos de representación de los trabajadores**

Los órganos de representación de los trabajadores serán los que resulten de la aplicación de la Legislación vigente en cada momento (Comités de Empresa y Delegados de Personal).

En materia de facultades, competencias (derechos de información y consulta), así como garantías y capacidad, se estará expresamente a lo regulado en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 24. Comité Inter centros

De acuerdo con lo señalado en el art. 63.3 del E.T. los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal de la empresa afectada por el presente Convenio, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Inter centros que se constituirá.

El Comité Inter centros estará compuesto por cinco miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Las funciones del Comité son las siguientes:

1. Negociación del Convenio Colectivo.
2. Aquellas otras que se acuerden por las partes firmantes de este convenio y que consten en el reglamento que se apruebe de tal órgano.

Artículo 25. Comisión Paritaria:

Se establece una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Dicha comisión estará formada por los representantes de los trabajadores (con un máximo de tres) y el mismo número de representantes designados por la empresa, y las decisiones serán tomadas por mayoría absoluta.

La Comisión se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes con una antelación mínima de dos días y por escrito, indicando en el mismo el orden del día.

La Comisión Paritaria emitirá Dictamen sobre las cuestiones que le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. El plazo para la emisión del dictamen no podrá ser superior a quince días desde que le fuera planteada la cuestión, entendiéndose por tal la fecha de la primera reunión de la Comisión para abarcar dicho tema.

Una vez firmado el presente Convenio, y en un período de tiempo no superior a dos meses desde su publicación, las partes se reunirán para constituir formalmente dicha Comisión.

CAPÍTULO VII
Resolución de Conflictos
Artículo 26. Resolución de conflictos

Se establece la paz social, por lo que en caso de discrepancias insoslayables en la negociación de un convenio, en el desarrollo de las funciones inherentes a la comisión paritaria, o en cualquier otro asunto que verse sobre relaciones colectivas de trabajo las mismas se resolverán, con carácter previo a acudir a la jurisdicción social, las partes firmantes del presente convenio decidirán la conveniencia de intentar resolver sus discrepancias acudiendo a los organismos que, para la resolución extrajudicial de conflictos, se hayan habilitado al efecto.

Respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio, cuando se den las condiciones y circunstancias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes articulan el siguiente procedimiento:

- La empresa iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores, de duración no superior a 15 días, con el ánimo de llegar a un acuerdo sobre la inaplicación propuesta.
- Finalizado el período de consultas sin acuerdo, las partes decidirán la conveniencia de acudir a una mediación laboral ante el organismo habilitado al efecto.
- En el supuesto de que la decisión sea la de no acudir a dicha mediación, o de la misma no mediara acuerdo, las partes acudirán a la jurisdicción competente en la materia objeto de resolución.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las tablas salariales serán adaptadas al SMI que se estipule cada año de forma automática con comunicación a la RLT durante los tres primeros meses del año y con efectos retroactivos de ese mismo año natural.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (SB +PP EXTRA)	HORA EXTRA
Grupo profesional primero	965,00 €	13.510 €	7,51 €
Grupo profesional segundo	930,00 €	13.020 €	7,24 €
Grupo profesional tercero	900,00 €	12.600 €	7,00 €

PLUSSES EXTRASALARIALES

	JORNADA CONTINUA	JORNADA PARTIDA
Plus Transporte	30 €/mes	40 €/mes

(03/18.929/19)

