

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 5** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa de Servicios Manipulación a Retailers, S. L. U. (SEMARE) (código número 28102832012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Servicios Manipulación a Retailers, S. L. U. (SEMARE), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 8 de agosto 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

I CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS MANIPULACIÓN A RETAILERS SLU (SEMARE)
ALCALÁ DE HENARES (MADRID).

CAPÍTULO I **Ámbito y revisión.**

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo afectará al centro de trabajo de la empresa Servicios Manipulación a Retailers SLU, ubicado en Alcalá de Henares (Madrid).

Artículo 2. Ámbito personal y partes que lo conciertan.

El presente Convenio se concierta entre la empresa Servicios Manipulación a Retailers SLU y el sindicato FETICO, quienes representan a la mayoría de los representantes legales de los trabajadores/as de la empresa Servicios Manipulación a Retailers SLU .

Quedan comprendidos en el presente Convenio todos los trabajadores/as sin más exclusión que la señalada en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, afectará a todos los trabajadores/as que sean contratados durante el periodo de vigencia de este Convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 2019, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. Formalidades y plazos de denuncia.

El convenio podrá ser denunciado por cualquier de las partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de 3 meses a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para constitución de una Comisión Negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el art. 89.2 E.T.

En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.

Artículo 5. Garantías «ad personam».

Serán respetadas las situaciones personales que superen, con carácter global a lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 6. Legislación aplicable.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación general.

CAPÍTULO II

Sección 1. ^a Ingresos, grupos profesionales y ascensos

Artículo 7. Período de prueba.

Todos los trabajadores/as estarán sometidos a un período de prueba cuya duración será los siguientes días de trabajo efectivo: Grupos III, IV y V: 45 días. Grupos I y II: 180 días. Como regla general, en los contratos temporales el periodo de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del mismo. Estos periodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso, descanso, incapacidad temporal, etc., que afecte al trabajador/a o que implique la suspensión de su contrato laboral.

Sección 2.ª Clasificación profesional**Artículo 8. Clasificación profesional.**

- I. Criterios de encuadramiento. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo se encuadran en cinco grupos profesionales y dentro de cada uno de ellos en las áreas funcionales. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a ajustándose a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as. Los trabajadores/as en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo, con la especialidad del salario de contratación que figura en el artículo 36 del presente Convenio. Así, la posesión por parte de un trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. Se define área funcional como el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo. Las áreas funcionales son: Logística y Oficinas.
- II. Movilidad funcional. La movilidad funcional podrá llevarse a cabo dentro de cada grupo profesional y ciñéndose a su área, con los límites establecidos para la misma en los artículos 22.4 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para que pueda llevarse a cabo fuera de los grupos habrá de estarse a lo dispuesto en el ET.
- III. Grupos profesionales. Los grupos profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.
- IV. Factores de encuadramiento profesional. Para la clasificación de los trabajadores/ as incluidos en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores: Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

- V. Sistema de clasificación. Los/as trabajadores/as se ubican en cinco grupos profesionales, y cada grupo profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo:

Grupo I Mandos.**ENCARGADO**

Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de un área o turno de trabajo responsabilizándose de los grupos de actividad en que los servicios de dicha área o turno se estructuran.

Grupo II Técnicos:**CAPATAZ**

Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Encargado, dirige la labor de su área de trabajo, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Es por tanto quien ostenta mando directo sobre el personal y tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización y coordinación del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherente a su función de coordinación.

Grupo III Administrativos:**OFICIAL ADMINISTRATIVO**

Pertenece a esa categoría aquéllos que, subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos de carácter burocrático, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, así como funciones de gestión administrativa en áreas como operaciones y almacén, de gestión de tráfico y de gestión financiera.

Grupo IV Profesionales:**MOZO ESPECIALISTA PROFESIONAL**

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Puede desempeñar con iniciativa y autonomía tareas y decisiones respecto a la manipulación, la carga y la descarga de mercancías para garantizar un correcto y seguro movimiento de las mismas en el almacén y en los camiones. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones. Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. En Áreas o Dptos. donde los procesos sean sencillos o repetitivos y/o el número de mozos especialistas no exceda de diez, puede actuar de responsable de los mismos.

Grupo V Movimiento:**MOZO ESPECIALISTA**

Es el que tiene como responsabilidad el movimiento y clasificación de mercancías, la preparación de pedidos, así como la carga y descarga de vehículos siguiendo procedimientos e instrucciones de trabajo y estando a las órdenes de los capataces o mozos especialistas profesionales en su caso. Para ello utilizará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones. Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos.

Sección 3.ª Sistema de ascensos

Artículo 9. Ascensos. El ascenso de los trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando (Grupo de Mandos) o confianza (Grupo de Técnico y Gestores de Equipos), será de libre designación por la empresa. El ascenso de trabajadores/as del grupo V al grupo IV se realizará en los casos y mediante los sistemas previstos en el artículo siguiente.

Artículo 10. Promociones. El paso del grupo profesional V al IV quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el grupo superior. La empresa comunicará la existencia de vacantes a los comités de empresa. En los casos de vacante tendrán preferencia los trabajadores/as contratados, a igualdad de condiciones, sobre nuevas contrataciones.

Para proveer tales vacantes se seguirá el siguiente método: Por evaluación continuada del desarrollo profesional: Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador/a en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la permanencia de trabajo efectivo en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc. Con carácter regular la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

CAPÍTULO III Contratación y empleo**Sección 1.ª Disposiciones generales de contratación****Artículo 11. Contratación.**

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de las diversas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Todos los contratos se realizarán siguiendo las normas que los regulan, facilitando copia básica a la representación legal de los trabajadores/as. Todos los trabajadores/as que desempeñen o hayan desempeñado trabajos para la empresa de manera ininterrumpida mediante renovación de contratos temporales por un tiempo superior a dos años, tendrán la consideración de trabajadores/as indefinidos. Quedan excluidos de lo anterior los contratos de interinidad. En caso de incorporación de trabajadores/as por absorción, fusión o compra de otras empresas se estará en todo caso a la vigencia de sus contratos temporales.

Sección 2.ª Modalidades de contratación.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

Artículo 12. Contrato para la formación.

El contrato para la formación y el aprendizaje se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 13. Contrato de obra o servicio determinado.

La duración del presente contrato será la prevista para la obra y servicio determinado objeto del mismo, y finalizará al terminar ésta, este contrato no podrá tener una duración superior a tres años. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET, se define como trabajo o tarea con sustantividad propia dentro de la actividad normal del sector la correspondiente a actividades que tengan una duración limitada y presenten perfiles característicos propios aún dentro de la actividad normal de la empresa.

Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior la jornada de trabajo de un trabajador/a tiempo completo comparable. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 50 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, cuando así se haya pactado expresamente con el trabajador/a. El número de horas complementarias de aceptación voluntaria podrá ser de hasta un 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato, para contratos indefinidos no inferiores a 10 horas semanales en cómputo anual. En todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio. El trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de tres días.

Artículo 15. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación, estableciendo una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12 meses.

Artículo 16. Contrato de interinidad y contrato de relevo.**16.1 Contrato de interinidad:**

- I. Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (nacimiento de hijo/a, excedencias forzosas, Incapacidades Temporales, etc.).
- II. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador/a o trabajadores/as sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.
- III. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna. La duración del contrato será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda superar los TRES MESES, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

16.2 Contrato de relevo:

- I. Cuando un trabajador/a acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa concertará con un trabajador/a desempleado, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, un contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- II. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador/a sustituido hasta alcanzar la edad mínima de acceso a la jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.
- III. Para la concertación del contrato de relevo se estará a lo dispuesto, a la legislación de jubilación parcial establecida al efecto en cada momento.

Artículo 17. Indemnización por finalización de contratos.

Los trabajadores/as con contrato de duración determinada a la finalización de su contrato percibirán una indemnización conforme a lo que legalmente se establece en el artículo 49.1.c) del ET que actualmente es de doce días, siempre que no tuvieran derecho a otro tipo de indemnización. Esta indemnización se percibirá en caso de no continuar en la empresa, exceptuando las bajas por motivos voluntarios y la modalidad contractual de «contrato de interinidad».

Sección 3.ª Compromiso para la promoción del empleo estable**Artículo 18. Compromiso de empleo estable.**

1. Transformación en indefinidos. Los contratos temporales que se transformen en indefinidos podrán acogerse a los beneficios previstos en la legislación vigente en la materia durante la vigencia del Convenio.

2. Compromiso de empleo fijo.

Las partes acuerdan mantener el 85 % de plantilla de empresa SEMARE con carácter indefinido a la finalización de este Convenio.

Artículo 19. Principio de igualdad y no discriminación

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45.

Sección 4.ª Excedencias, conciliación e igualdad**Artículo 20. Excedencias voluntarias.**

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores/as de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación. La empresa

reservará el puesto de trabajo al trabajador/a excedente durante los seis primeros meses de la excedencia, teniendo este que preavisar a la empresa, con un mes de antelación de su voluntad de reincorporación, perdiendo de no hacerlo, el derecho a su reingreso. Transcurridos los seis primeros meses se estará a lo dispuesto en cuanto a la reincorporación, a lo que dispone al respecto el artículo 46 del Estatuto. En caso de ausencia al trabajo derivada de privación de libertad del trabajador/a, cualquiera que sea el motivo, se le reservará el puesto hasta que la sentencia sea firme, quedando suspendido el contrato durante el periodo de privación de libertad. Al afectado se le considerará en situación de excedencia voluntaria sin derecho a indemnización alguna ni obligación de cotizar por él a la Seguridad Social.

Artículo 21. Excedencias, Reducciones de jornada y Nacimiento y/o Adopción

1. Excedencia para el cuidado de hijos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para el cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza como por adopción **nacional o internacional** o en los supuestos de acogimiento sea éste preadoptivo o permanente, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los tres primeros años de duración de esta excedencia serán computados a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá reserva de puesto de trabajo y durante el segundo y tercer años la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional. En el caso de que el trabajador/a tuviera recogida oficialmente la condición de familia numerosa general o especial los plazos referidos en este artículo se ampliarán conforme al punto 46.3 del Estatuto de los trabajadores. Los sucesivos hijos podrán dar lugar a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

2. Excedencia para el cuidado de familiares por razones de edad, accidente o enfermedad.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

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

3. Excedencia por situación de violencia de género.

Podrán solicitar la excedencia con reserva del puesto de trabajo, las trabajadoras víctimas de violencia de género. Esta excedencia tendrá una duración mínima de seis meses de duración, y una duración máxima de 18 meses. Si la trabajadora víctima de violencia de género hubiera solucionado el problema antes de la duración de la excedencia tendrá derecho a incorporarse al puesto de trabajo con un preaviso de setenta y dos horas. Las trabajadoras podrán en todo caso reincorporarse a su puesto de trabajo preavisando con quince días de antelación. 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, la empresa estará obligada a facilitar 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 cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, 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.

4. Reducción de la jornada por motivos familiares.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, sin perjuicio de lo establecido en apartado 5 de este artículo. Si por cambio en la normativa legal se aumentará o redujera la edad del artículo 37.6 para la reducción de jornada, el párrafo anterior se ajustaría de la misma manera. 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 puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe ninguna actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha a la que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute en este artículo serán resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Reducción de jornada por situación de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Esta regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio de estos derechos con las necesidades de funcionamiento de empresa.

6. Lactancia y Nacimiento.

6.1 Lactancia.

Los trabajadores/as, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, ya sea con ocasión de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo. Los trabajadores/as podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en quince días naturales unidos al periodo suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, debiendo comunicar en todo caso la opción del disfrute con 30 días de antelación. En el caso de parto múltiple, los trabajadores tendrán derecho a una ampliación proporcional del periodo de lactancia. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

6.2 Nacimiento.

Las personas en situación de suspensión del contrato por nacimiento de hijo podrán unir las vacaciones al periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor, siempre dentro del año natural.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por nacimiento y cuidado del menor, las empresas mantendrán la cotización de los/las trabajadores/as.

6.3. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. Estos beneficios podrán ser disfrutados por los progenitores en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Excedencia especiales**7.1 Por hospitalización familiar.**

Para atención a un familiar de primer grado de consanguinidad hospitalizado o que requiera atención domiciliaria tras la hospitalización debidamente justificada, los trabajadores/as podrán acceder a una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses.

7.2 Excedencia por estudios.

Se establece una excedencia especial por estudios, para el personal que tenga al menos un año de antigüedad reconocida en la empresa, para la realización de estudios de nivel ESO, FP o Grado medio o superior o estudios universitarios, de duración no inferior a cuatro meses y con período máximo de dos años. Este tiempo computará a efectos de antigüedad.

El personal que se acoja a esta excedencia tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años. El personal deberá aportar documentación que acredite la realización de dichos estudios. En caso contrario, perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo.

7.3 Excedencia por voluntariado social.

Se establece una excedencia especial para la realización de actividades de voluntariado social, para personas que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, de duración no inferior a 4 meses y hasta 2 años. Este tiempo computa a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante dos años. La persona que haga uso de dicha excedencia deberá presentar justificante de la ONG o entidad vinculada con la actividad.

7.4 Excedencia por vacaciones escolares.

Se establece una excedencia con motivo de las vacaciones escolares de los hijos o hijas menores de 15 años para del personal indefinido que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa, por un período de mínimo 1 mes hasta un máximo que finalicen las vacaciones escolares, con reserva de puesto de trabajo. Para el disfrute de esta excedencia se establece un preaviso mínimo de 1 mes previo a la fecha de inicio del periodo 1 de vacaciones de verano.

Para las excedencias contempladas en los arts. 7.2, 7.3 y 7.4 se establece un cupo máximo de 3% de la plantilla indefinida a fecha de la solicitud y en función de la solicitudes tendrá un derecho de preferencia sobre el trabajador/a que lo hubiese disfrutado en periodos anteriores, si las solicitudes exceden de ese porcentaje serán denegadas las que lo superen por este motivo.

8. Nacimientos prematuros.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse una hora durante el tiempo de trabajo que dure la hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente de salario hasta el alta hospitalaria.

CAPÍTULO IV Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 22. Jornada laboral.

La jornada laboral será durante la vigencia del presente Convenio de:

- 1784 horas de trabajo efectivo en el año 2019
- 1776 horas de trabajo efectivo en el año 2020
- 1768 horas de trabajo efectivo en el año 2021

Estas reducciones de jornada anual son para tiempos completos y para los contratos a tiempo parcial la reducción será la parte proporcional.

Artículo 23. Distribución de la jornada.

I. La jornada anual se distribuirá para los contratos de tiempo completo en jornadas de 39,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Para los contratos de tiempo parcial la jornada semanal de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual será la reflejada en contrato.

II. La empresa elaborará y facilitará en el centro trabajo un calendario anual en el que se reflejaran los turnos de referencia semanal a trabajar, vacaciones, fines de semana de calidad... La concreción de los turnos de referencia deberá ser acordada en el comité de empresa.

III. Mensualmente se concretarán los cuadros horarios. Estos horarios mensuales deberán ser establecidos dentro de los límites de los turnos de referencia señalados en el párrafo anterior, por consiguiente, las posibles variaciones de horario deberán enmarcarse en los turnos de referencia. La dirección adjudicará individualmente a cada trabajador/a los horarios mensuales dentro de los respectivos turnos de referencia pactados en el Convenio, de manera que con diez días de antelación al inicio del mes planificado pueda conocer su jornada y horario de trabajo. En todo caso se respetarán los horarios de los trabajadores/as por guarda legal (hasta la finalización de la misma) o los establecidos en virtud de sentencia judicial o acuerdo en el organismo de mediación correspondiente. Aun cuando la concreción del horario es mensual, de manera excepcional se podrán confeccionar calendarios trimestrales (concreciones mensuales del horario en tres meses).

VI. La jornada laboral máxima diaria no excederá de nueve horas. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará de forma continuada. Aun cuando los sábados por la tarde no tengan el carácter de festivos, únicamente prestarán sus servicios en dicha jornada aquellos que voluntariamente lo acuerden o aquellos que lo tengan expresamente pactado en su contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del mismo, ya que para el resto de trabajadores/as tendrá carácter de no laborable. No obstante, durante el mes de diciembre todos los trabajadores/as tendrán obligación de prestar servicio el sábado por la tarde. Durante la vigencia del Convenio colectivo y dentro de las fiestas patronales los trabajadores/as de la Servicios Manipulación a Retailers SLU disfrutarán al menos de tres medias jornadas, cuya concreción se remite a la representación legal de los trabajadores/as de cada uno de los ámbitos dentro de la elaboración de los cuadros horarios mensuales a fin de adaptar a las peculiaridades locales su disfrute. Cada trabajador/a podrá de manera individual solicitar el disfrute de lo marcado en el punto anterior de acuerdo a la festividad de su lugar de residencia y/o origen, aunque esta no coincidiese con las del centro de trabajo. VII. La distribución irregular será la que se determine cada año para la vigencia del convenio-previo acuerdo de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 24. Control de la jornada laboral. Existe un método mecánico de registro y control de la jornada laboral de conformidad con lo establecido en el RD 8/2019 sobre registro de la jornada. Ambas partes tienen consensuado cómo válido un sistema de registro y control de la jornada mediante fichaje cuyo sistema está basado en la geometría de la mano.

Artículo 25. Descanso semanal. I. Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido. De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana. La comisión de horarios se dedicará al estudio y el análisis de otras posibles fórmulas adaptadas a la situación de la empresa.

Artículo 26. Días de Convenio. A partir del 1 de enero de 2020 los trabajadores/as tendrán derecho de hasta cinco días de Convenio por año. El disfrute de estos días de Convenio a partir de dicha fecha no implicará la realización de menos horas efectivas de trabajo. La jornada anual será de 1.784 h para el 2019, 1776 para el 2020 y 1768 para las 2021 horas efectivas.

Para el disfrute de dichos días de Convenio, será necesario que sean reflejados en la concreción de los horarios mensuales, o excepcionalmente en los calendarios trimestrales, y su funcionamiento seguirá los mismos criterios de disfrute que en la actualidad, con la salvedad de no tener la consideración de jornada efectiva. Los ajustes de jornada que pudieran darse por este motivo para realizar las horas anuales efectivas de trabajo, se realizarán conforme a las reglas establecidas en el acuerdo de distribución irregular de la jornada vigente en la actualidad. Estas horas no están incluidas en el cálculo de distribución irregular que se pacte, sino que se sumarán a este en el acuerdo de que se determine entre las partes.

Artículo 27. Inventarios.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán la obligatoriedad de realizar dos Inventarios Generales al año. Se realizarán asimismo mensualmente inventarios en las secciones de productos frescos que tendrán el mismo tratamiento que los generales. La realización de los inventarios estará programada en los cuadros horarios mensuales, o excepcionalmente en los calendarios trimestrales, dentro de la jornada ordinaria. Si se realizaran fuera de la jornada ordinaria se considerarán horas extraordinarias. En cualquier caso, los inventarios no se realizarán en domingos y festivos.

Artículo 28. Trabajo en domingos y festivos.

A los trabajadores/as que en su jornada ordinaria tengan la obligatoriedad de trabajo en domingos y/o festivos de apertura comercial, el descanso compensatorio de los mismos se les concederá en

los términos legalmente establecidos en el artículo 37 del ET y en el artículo 6 del Real Decreto 1561/95.

Podrá acordarse la acumulación de horas para su disfrute en días completos. Aquellos trabajadores/as que no tengan reflejada la obligatoriedad de trabajar en festivos contractualmente, sólo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

Artículo 29. Horas extras.

La compensación de las horas extraordinarias se hará en tiempo a razón de 1/1,25 o abonándose con un recargo del 25 % sobre la hora ordinaria, a elección del trabajador/a. En caso de abonarse en tiempo se disfrutarán en jornadas completas.

Artículo 30. Horas extras festivos/domingos.

La compensación de las horas extraordinarias realizada en Domingo o Festivo del calendario laboral, se hará en tiempo a razón de 1/1,75 o abonándose con un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria, a elección del trabajador/a. En caso de abonarse en tiempo se disfrutarán en jornadas completas.

En caso de compensación en tiempo, se estará a lo establecido en el procedimiento interno al respecto.

Artículo 31. Horas complementarias. Se consideran horas complementarias de acuerdo con la legislación vigente, tanto aquellas que los trabajadores/as a tiempo parcial acuerden de manera expresa y por escrito bien en el momento de celebración del contrato o con posterioridad del mismo, como adición a las horas ordinarias pactadas, así como las horas complementarias de aceptación voluntaria que pudieran realizar los trabajadores/as habilitados a su realización tal y como establece la legislación actualmente. En cuanto al número máximo de horas, distribución y compensación se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio y la legislación vigente. El pacto de horas complementarias podrá ser suspendido por los supuestos reflejados en el artículo 12.5.e) del ET. El trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días.

Artículo 32. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones de **veintisiete días laborales**. Se tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, de 13 días laborales en los meses de junio a septiembre, disfrutándose en quincenas naturales. El día restante se disfrutará de mutuo acuerdo entre las partes. Los trabajadores/as podrán optar por acumular las dos quincenas de vacaciones, siempre y cuando su disfrute sea fijado fuera de los meses de junio a septiembre, primera quincena de enero, Navidades, Reyes, Semana Santa y fiestas patronales. Si el personal entrara o cesara en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda. Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la empresa. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece la antigüedad en la unidad de trabajo, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador/a en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no ejercite el resto de sus compañeros/as en una unidad de trabajo. El trabajador/a deberá conocer las fechas que le corresponde dos meses antes, al menos, del momento de disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas al párrafo anterior (es decir todas las contingencias comunes y profesionales) que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir de final del año en que se hayan originado.

Artículo 33. Licencias retribuidas.

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los momentos y tiempos siguientes:

1. Matrimonio o inscripción de pareja de hecho en el registro oficial debidamente acreditadas.: Veinte días naturales, podrá iniciarse el disfrute de este permiso dos días antes del hecho causante. Justificantes: preferentemente libro de familia o certificado del Juzgado o Ayuntamiento.
2. Nacimiento de hijo: Tres días. En caso de desplazamiento cuatro días naturales.
3. Fallecimiento, accidente enfermedad grave u hospitalización de pariente de primer grado por consanguinidad dos días. En caso de desplazamiento contará con dos días más. En el caso de fallecimiento del cónyuge el permiso será de seis días.
4. Fallecimiento accidente enfermedad grave u hospitalización de pariente de segundo grado por consanguinidad, o primero o segundo por afinidad dos días. En caso de desplazamiento contará con dos días más.
5. Un día. Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador/a de su cónyuge.
6. Dos días. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse al trabajo para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación y de reproducción asistida al parto previo aviso a la Dirección y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
8. Por el tiempo preciso cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.
9. Hasta un máximo de seis horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos/as menores de doce años a visita médica de inmediata atención no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.
10. Hasta un máximo de doce horas anuales, para acompañar a una familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que esté en tratamientos de quimioterapia, radioterapia o diálisis, debidamente acreditado y justificado.
11. Si en los supuestos relacionados con enfermedad o accidente grave de familiares existiera hospitalización y se establecieran entre los familiares turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador/a podrá decidir el disfrute de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización. En estos supuestos el trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador/a deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia.

Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

12. La referencia al cónyuge se entenderá no sólo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia parejas de hecho acreditada con independencia de la orientación sexual, justificando mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante acta notarial. Se entenderá como desplazamiento distancias superiores a 100 km en trayecto de ida y vuelta.
13. Por nacimiento y/o adopción el permiso correspondiente tendrá la duración que se establezca legal en cada momento durante la vigencia del convenio.
14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
15. En el turno/horario de noche de 22:00 a 06:00 si se tiene la citación de médico especialista o prueba médica emitido por el Sistema Público de Salud, hasta las 11:00 de la mañana, podrá ausentarse dos horas antes de la finalización de su turno.
16. Para la realización de exámenes oficiales, cuando el trabajador curse estudios con regularidad para la obtención de un título académico o profesional: el tiempo indispensable. Justificantes: certificado oficial.

Artículo 34. Licencias no retribuidas.

Los empleados/as podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio y agosto, Navidad, Reyes, Semana Santa y fiestas patronales. La empresa concederá este tipo de licencia previa comunicación de la causa por parte del trabajador/a y siempre que lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador/a como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Licencia no retribuida para cuidado de hijos menores de doce años hospitalizados. Los trabajadores/as con hijos hospitalizados menores de doce años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras dure la hospitalización. En el caso que ambos cónyuges sean trabajadores sólo podrá disponer uno.

Artículo 35. Conversión de jornadas.

1. Preferencia para cambio de jornada. Se elaborarán por la representación legal de los trabajadores/as a nivel de centro listas de los trabajadores/as que soliciten cambios de jornada. Conjuntamente con la Dirección se estudiarán y valorarán las preferencias para el cambio de jornada.
2. Conversión de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo. Se comunicará públicamente la vacante de puestos a jornada completa en los centros en los que hubiera trabajadores/as que desearan convertir su jornada de tiempo parcial a tiempo completo.
3. Reducción de jornada por motivos familiares. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO V Retribuciones
Sección 1.ª Estructura salarial
Artículo 36. Salario base.

Se entiende por Salario Base de Grupo, el correspondiente al trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio colectivo tras permanecer un año en la empresa, y por salario de contratación, el correspondiente al primer año desde el ingreso por primera vez en la empresa en el grupo V de Profesionales. Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada trabajador/a en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial operada con efectos de 1 de julio de 2019 o por los derechos reconocidos a los trabajadores/as afectados en su día por tal sistema. El salario base personal engloba al salario base de grupo. Los salarios mínimos de contratación y base, correspondientes a cada uno de los Grupos Profesionales de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio durante la vigencia del mismo, serán para la jornada laboral pactada en el Convenio, los que figuran en la tabla que como anexo se acompaña.

Artículo 37. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del colaborador/a y a su adscripción a un grupo profesional. Los complementos personales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales. En la medida en que se derive de las condiciones personales del colaborador/a.
- De puesto de trabajo. Los percibidos por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad. No tendrán la consideración de consolidables dejándose de percibir al cesar la actividad sujeta del complemento.
- Por calidad o cantidad de trabajo. Cantidades percibidas por el colaborador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

Artículo 38. Complemento personal de antigüedad.

Se percibirá un máximo de cuatro cuatrienios para todas las categorías, y se aplicarán los importes reflejados en concepto de antigüedad a los periodos ya devengados con anterioridad.

La percepción de cuatrienios se establece conforme a las siguientes cantidades **y sujetos al incremento salarial que se han pactado para el Salario Base cada año:**

ANTIGÜEDAD

	2º semestre 2019	1º semestre 2020	2º semestre 2020	2021
	5,00%	5,00%	3,00%	3,00%
1.er cuatrienio	236,25 €	248,06 €	255,50 €	263,17 €
2.º cuatrienio:	472,50 €	496,13 €	511,01 €	526,34 €
3.er cuatrienio:	708,75 €	744,19 €	766,51 €	789,51 €
4.º cuatrienio:	945,00 €	992,25 €	1.022,02 €	1.052,68 €

Estas cantidades están referidas a un trabajador/a de tiempo completo y serán prorrateadas en quince pagas o en doce pagas según corresponda. Proporcionalmente se calculará lo correspondiente a los trabajadores/as de tiempo parcial, en el caso que alguno pase de una jornada inferior a una superior o viceversa, el nuevo importe de los cuatrienios se calculará proporcionalmente a su nueva jornada. El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 39. Complementos de puesto de trabajo.

Nocturnidad. Cuando la jornada de trabajo se realice entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana, las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán con un recargo del 25 % del salario base del trabajador/a.

Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, verano y Navidad serán de una mensualidad de Salario Base y antigüedad cada una de ellas, prorrateadas mes a mes a elección de las personas trabajadoras que así lo soliciten.

Artículo 41. Dietas.

A los colaboradores/as que por necesidades de la empresa tengan que desplazarse fuera del término municipal dónde esté ubicado el centro de trabajo, les corresponderá en concepto de dietas. Para aquellos trabajadores/as que tuvieran que desplazarse más de cinco días consecutivos existirá un régimen especial determinado por la empresa. Dichas cantidades se incrementarán cada año en igual proporción que el salario. Las cantidades reflejadas en este artículo comenzarán a abonarse desde la fecha de publicación del Convenio y son las establecidas por un importe de **44,61 euros** hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 42. Complemento de prestaciones de IT.

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o la mutua colaboradora con la Seguridad Social reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa del 100% de la Base Reguladora y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 de la Base de Cotización en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

b) Hasta el 100 por 100 de la Base de Cotización desde el primer día de baja por enfermedad común dentro del año natural, en la primera baja.

c) Hasta el 90 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la segunda baja por enfermedad común dentro del año natural.

Durante los tres primeros días se percibirá el 50 % de la base de cotización señalada en este artículo (90 %), de los días que efectivamente se haya estado afectado por una situación de IT, 1,5 días como máximo.

d) Hasta el 85 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la tercera baja por enfermedad común dentro del año natural. Durante los tres primeros días se percibirá el 50 % de la base de cotización señalada en este artículo (85 %), de los días que efectivamente se haya estado afectado por una situación de IT, 1,5 días como máximo.

e) Hasta el 85 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la cuarta y siguientes bajas por enfermedad común dentro del año natural. Para los apartados

c) y d), se exceptúan los supuestos de enfermedad crónica, debidamente certificados por el médico especialista del servicio público de salud, a los cuales se les abonará los tres días completos según los porcentajes indicados de las bases de cotización. Las recaídas no cuentan como una nueva baja en los apartados en que se hace referencia a más de un proceso de enfermedad común en el año. En el caso de que un trabajador con un proceso de enfermedad común que perdure más del 31 de diciembre del año en curso, sufriera un nuevo proceso de enfermedad común en el año siguiente,

esté contaría como el primer proceso del año a efectos de este artículo. Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificará la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones. En el seno de la comisión delegada del mismo, se creará una Comisión de estudio del absentismo. Esta comisión deberá analizar las causas de los principales procesos, así como los factores que inciden en el absentismo y la duración y reiteración de los procesos proponiendo medidas correctoras en prevención de riesgos laborales para la reducción del absentismo y acciones tanto de vigilancia como de carácter positivo o incentivador de su eliminación.

Artículo 43. Tablas salariales e Incremento salarial.

El incremento de las tablas salariales para el año 2019, 2020 y 2021 se establece según el siguiente escalado

- 2º. Semestre del 2019 un incremento del 5% con efecto retroactivo del 1 de julio del 2019.
- 1er. Semestre del 2020 un incremento del 5%.
- 2º. Semestre del 2020 un incremento del 3%.
- Año 2021 un incremento del 3%.

SALARIO BASE

		2º semestre 2019	1º semestre 2020	2º semestre 2020	2021
		2019	2020	2020	2021
		5,00%	5,00%	3,00%	3,00%
Grupo V Movimiento	MOZO ESPECIALISTA	13.468,68 €	14.142,12 €	14.566,38 €	15.003,37 €
Grupo IV Profesionales	MOZO ESPECIALISTA PROFESIONAL	14.473,44 €	15.197,11 €	15.653,02 €	16.122,61 €
Grupo III Especialistas	OFICIAL ADMINISTRATIVO	14.473,44 €	15.197,11 €	15.653,02 €	16.122,61 €
Grupo II Técnicos	CAPATAZ	17.425,75 €	18.297,04 €	18.845,95 €	19.411,33 €
Grupo I Mandos	ENCARGADO	18.677,19 €	19.611,05 €	20.199,38 €	20.805,37 €

Artículo 44. Condiciones más beneficiosas.

Las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todos o algunos de los conceptos retributivos quedarán absorbidas automáticamente en las condiciones pactadas en el presente Convenio, si estas globalmente consideradas, fueran de cuantía superior.

CAPÍTULO VI Acción social

Artículo 45. Premio de vinculación a la empresa.

Se abonará media mensualidad del salario real a todo trabajador/a cuando lleve quince años de antigüedad y otra media a los veinticinco años dentro de la empresa en un pago único a mes vencido.

Artículo 46. Invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivara una situación de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, la empresa abonará la cantidad de **30.000 euros**, a tanto alzado y por una sola vez. Si como consecuencia de los mismos supuestos sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad el viudo/a o demás herederos del trabajador/a fallecido. A estos efectos la referencia al viudo/a se entenderá realizada no sólo al vínculo matrimonial, sino también a la relación de afectividad y convivencia demostrada en los términos de artículo relativo a las licencias retribuidas.

Artículo 47. Jubilación anticipada y parcial.

1. Se potenciará el que los trabajadores/as tengan derecho a acogerse a la jubilación a tiempo parcial o anticipada en los términos de la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII Formación Continua**Artículo 48. Adhesión al Sistema de Formación Profesional Continua.**

Las partes que suscriben el presente Convenio colectivo, se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que desarrolla la Ley 30/2015, en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

Artículo 49. Comisión de formación.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión específica de formación en Servicios Manipulación a Retailers SLU. Dicha Comisión estará formada por tres miembros en representación de la Dirección de la empresa y tres miembros en representación de los trabajadores/as. Estos últimos serán designados por la comisión delegada de acuerdo con sus normas de funcionamiento. Competencias de la Comisión:

1. Informar de los planes de formación continua de la empresa. La Comisión de Formación asumirá las competencias atribuidas a la representación legal de los trabajadores/as del ámbito por el Real Decreto 395/2007 y la normativa que lo desarrolle en todo el referente al análisis previo a la presentación de los planes, reconfiguración de los mismos, ejecución, así como de otras iniciativas de formación en el marco de dicha legislación y de los permisos individuales de formación. De todo ello se dará información al pleno de la comisión delegada. La Comisión de formación será competente igualmente para informar todos aquellos planes de formación continua y ocupacional que de acuerdo con su normativa reguladora deben ser informados por la representación legal de los trabajadores/as.

2. Seguimiento de los planes. La Comisión de formación recibirá de manera periódica y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, toda la información referida a la ejecución de las acciones formativas. 3. Elaboración de propuestas. En el espíritu de esta Comisión debe estar, no sólo controlar la impartición, también, como personas comprometidas con el futuro de nuestras profesiones y la calidad del servicio de esta empresa, realizar propuestas que aumenten la calidad de la formación en el ámbito empresarial. Inicialmente, trabajaremos los siguientes temas: Contenidos, distribución teórico-práctica y duración de los cursos. Métodos de evaluación. Mecanismos de integración en el sistema formativo y, por lo tanto, en la empresa, de colectivos desfavorecidos o subrepresentados. Mecanismos para la integración entre los diferentes niveles de la empresa a través de la formación.

Artículo 50. Criterios sobre los planes de formación de la empresa.

La Dirección de la empresa, asume el compromiso de incrementar durante la vigencia del Convenio tanto el número de horas total de formación, como en el número de participantes en los cursos con la perspectiva de conseguir que cada trabajador/a realice al menos un curso de formación al año. La asistencia de los/as trabajadores/as a los cursos de formación continua será voluntaria, exceptuando lo previsto en la LPRL y en el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, de manipuladores de alimentos, así como la normativa de sanidad de cada CC.AA. La formación profesional necesaria y obligatoria será conforme a lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. En otras formaciones diferentes a las indicadas en el párrafo anterior, como principio general, un 60 % de ellas será considerado como jornada efectiva del trabajador/a y por tanto con cargo a Servicios Manipulación a Retailers SLU, el 40 % restante fuera de la jornada efectiva, por tanto, con cargo al trabajador. En atención a los diferentes horarios de los trabajadores/as a tiempo parcial o con jornada reducida se procurará la mayor adaptación posible del horario de los cursos

para garantizar el principio general citado. La formación continua realizada dentro del Sistema de Formación Profesional Continua regulado en el Real Decreto 694/2017 se tendrá en cuenta a efectos de promoción. Si la Dirección de la empresa denegara el acceso de cualquier trabajador/a la realización de un curso, este se computaría como realizado a efectos de ascenso.

Artículo 51. Permiso individual de formación.

La Comisión de formación asumirá la difusión entre los/as trabajadores/as de Servicios Manipulación a Retailers SLU de la convocatoria para la financiación de permisos individuales de formación y facilitará el acceso de los/as trabajadores/as de los mismos. Se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en este punto.

CAPÍTULO VIII Prevención y salud-uniformidad

Sección 1.ª Prevención y salud

Artículo 52. Principios de la acción preventiva.

La Dirección de la empresa promoverá entre todos sus colaboradores/as unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo elaborando para ello una política de prevención que tenga como principios: a) Evitar los riesgos. b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. c) Combatir los riesgos en su origen. d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. e) Tener en cuenta la evolución de la técnica. f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. i) Dar las debidas instrucciones a los/as trabajadores/as.

Se adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores/ as que hayan recibido información y formación suficiente y adecuada puedan desarrollar el trabajo definido en su grupo profesional.

Artículo 53. Servicio de Prevención.

El Servicio de Prevención de Servicios Manipulación a Retailers SLU es el conjunto de medios humanos y materiales que Servicios Manipulación a Retailers SLU pone a disposición para realizar las actividades preventivas. Dicho SP cumplirá lo marcado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento del Servicio de Prevención, teniendo las siguientes funciones: Diseño aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva. Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as. La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia. La información y formación de los trabajadores/as. La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia. La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 54. Comité de Seguridad y Salud.

Este será un órgano paritario formado por catorce miembros por lo tanto formado por siete miembros de la parte social y siete miembros en representación de la dirección de la empresa. Los representantes de la parte social serán designados por el Comité garantizando que un mínimo de tres son miembros del mismo Comité y el resto de entre los Delegados de Salud de Centro. Competencias: Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de Servicios Manipulación a Retailers SLU. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. Facultades: Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa. Conocer

cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias. Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención. Funcionamiento: El Comité se dotará de un reglamento de funcionamiento.

Artículo 55. Formación en materia de prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, Servicios Manipulación a Retailers SLU-deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por SEMARE mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

Artículo 56. Vigilancia de la salud.

SEMARE garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los protocolos específicos y la periodicidad de los exámenes a realizar se determinarán por el Servicio de Prevención de acuerdo con los criterios marcados por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a y los resultados serán comunicados siempre al trabajador/a.

Dicha revisión siempre se considerará de carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la 31/1995 de prevención de riesgos laborales y los reconocimientos exigidos en el Art. 243 de la LGSS

Artículo 57. Obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.

6. Cooperar con la Dirección de la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

7. Asistir a la formación en materia de prevención que se estipule por el Servicio de Prevención. El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. Consulta y participación de los/as trabajadores/as.

SEMARE deberá consultar a los representantes del Comité de Seguridad y Salud con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación, de los trabajadores/as encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

2. La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.

3. Los procedimientos de información y documentación a que se refiere el artículo 18.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Artículo 59. Delegados/as de Prevención. Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de los/as trabajadores/as de SEMARE con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal. Para desarrollar sus funciones en materia de seguridad y salud, los/as Delegados/as de Prevención dispondrán del crédito horario que les corresponde en cuanto a delegados/as de personal. Asimismo, se considerará tiempo de trabajo efectivo el así marcado en el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 60. Equipos de protección individual. El Servicio de Prevención definirá para cada puesto de trabajo el equipo de protección individual necesario para desempeñar de una forma adecuada el trabajo.

Sección 2.ª Uniformidad

Artículo 61. Uniformes de trabajo.

- I. A los trabajadores/as a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de la Dirección en concepto de útiles de trabajo.
- II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, o en el momento de exigencia por parte de la empresa del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.
- III. Los/as trabajadores/as vienen obligados/as a llevar puestas las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.
- IV. La Comisión Mixta participará en todos los cambios que se produzcan referentes a la uniformidad, debiendo ser consultada antes de tomar la decisión por parte de la empresa.

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

Artículo 62. Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta

cometida por un trabajador/a se calificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

Artículo 63. Faltas leves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos durante el periodo de un mes; siempre que en estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono sin causa justificada al puesto trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originara un perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
5. Uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo. 6. Pequeñas distracciones en el desempeño del trabajo.

Artículo 64. Faltas graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cuando exceda de treinta minutos en el periodo de un mes.
2. Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, o se repitan varias faltas en el periodo señalado, se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa, incluso la uniformidad.
6. Las discusiones o altercados con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
7. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al normal desarrollo del trabajo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros/as de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.
8. Comer durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle el trabajo de cara al público.
9. Acordar modificaciones de horario con otros compañeros sin la previa conformidad de la Dirección.
10. La reincidencia de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera y que hayan sido sancionadas con anterioridad como una falta leve y firme.
11. El incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad.

Artículo 65. Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/as de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

Asimismo, la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o la actividad de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, uniformes, epis, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse algún producto a sí mismo.

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo. Salvo que el trabajador/a este en proceso de rehabilitación de forma constatable por el Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa o a las personas.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta de respeto y consideración a los directivos/as y mandos de la empresa o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

10. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Fumar en las dependencias de la empresa o durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses y que hayan sido sancionadas con anterioridad como una falta grave y firme.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

15. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados, así como la no utilización de los equipos de Protección Individual facilitados por la empresa y que son obligatorios en el puesto de trabajo, según se establezca por el Servicio de Prevención.

16. La dejación de responsabilidad por parte de jefes/as y responsables.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando al respeto o consideración.

19. Simular la presencia de otro/a trabajador/a.

20. Toda conducta xenófoba.

Artículo 66. Régimen sancionador.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas, que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes: Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Rescisión del contrato, con pérdida de todos los derechos adquiridos en la empresa.

Artículo 67. Prescripción.

Se establecen los siguientes periodos de prescripción: Falta leve: Diez días. Falta grave: Veinte días. Falta muy grave: Sesenta días 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. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

CAPÍTULO X Derechos sindicales de representación de los trabajadores/as

Artículo 68. Secciones Sindicales y Delegados/as Sindicales.

Se reconocen de acuerdo con la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa con las competencias y derechos establecidos en la citada norma.

Artículo 69. Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Las partes firmantes reconocen la existencia de una Representación Legal de los Trabajadores como órgano de representación colegiado de la totalidad de los trabajadores/as afectados por este Convenio.

Artículo 70. Funciones de la RLT.

Son funciones específicas de la RLT de SEMARE:

1. Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la empresa y como cauce de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de la RLT por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo deban ser tratados con carácter general.

2. En cuanto a su funcionamiento se acuerdan las siguientes reglas:

2.1. La RLT se reunirá con la Dirección de manera ordinaria al menos una vez por trimestre. Se podrán convocar reuniones extraordinarias a iniciativa de la Dirección, por iniciativa conjunta de ambas partes o cuando el asunto a tratar esté afectado por plazos legales.

2.2. La RLT se dotará de un Reglamento propio de funcionamiento que será puesto en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as.

2.3. De las reuniones conjuntas con la Dirección se levantará acta de la que se dará traslado a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará acta de la reunión o de lo acordado sobre un punto concreto de la misma a fin de proceder a su aprobación definitiva durante la reunión.

Artículo 71. Competencias de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Los órganos de representación unitaria de los trabajadores/as de SEMARE a nivel de centro de trabajo tendrán las competencias que para los mismos establece la legislación laboral vigente y en

especial, las establecidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Adicionalmente a la garantía contenida en el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección informará al Comité de Empresa o a los/as Delegados/as de Personal de las sanciones graves y trimestralmente de las sanciones leves impuestas en su ámbito. En el supuesto de que la sanción sea de despido, el órgano unitario de representación habrá de ser informado de su imposición salvo renuncia escrita del trabajador/a interesado. En las reuniones que se celebren en los locales de la empresa, el Comité y/o Delegados/as de personal podrán asesorarse con expertos libremente designados por ellos, al que se facilitara libre acceso al citado local, previo aviso a la Dirección y bajo la responsabilidad del Comité.

Artículo 72. Comité de Medioambiente.

El Comité de medioambiente es un grupo de trabajo que se plantea, de acuerdo con la política medioambiental de Semare, para enfocarnos en la mejora de la sostenibilidad, con la finalidad de crear un proyecto piloto en el que se puedan comentar las prácticas sostenibles y medioambientales que se están llevando a cabo en el seno de la Empresa, así como la exposición, el análisis y estudio de cualesquiera otras que podrían ser llevadas a cabo.

El Comité de Medioambiente es paritario y está formado por la parte social y por la parte empresarial.

Este comité será partidario, estará compuesto por un miembro de la parte social y, por la parte empresarial. Cada una de las partes podrá acudir asistida por un asesor/a.

Artículo 73. Horas sindicales.

Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán de un crédito horario mensual de quince horas mensuales. Los sindicatos con presencia en el Comité podrán utilizar el sistema de acumulación de horas sindicales a nivel de toda la empresa, con los siguientes límites: Los Delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito horario que por ley o por aplicación de lo previsto en este Convenio colectivo le corresponda a favor de otro u otros Delegados/as o miembros de Comités de Empresa. Para que dicha cesión y acumulación surta efecto habrá de ser presentada por escrito mensualmente antes del inicio del periodo correspondiente y con la aceptación expresa de los cedentes. La cesión de horas sólo será posible entre Delegados/as del mismo sindicato por el que se presentaron en el proceso electoral. Como mínimo la mitad del crédito horario disponible permanecerá en cada uno de los ámbitos provinciales. Los sindicatos que utilicen el derecho de acumulación podrán sumar a la bolsa del crédito horario la cantidad que resulte mensualmente de repartir cuatrocientas horas adicionales entre las secciones sindicales con representatividad en el Comité y en proporción a la misma. Estos derechos compensan globalmente los que a determinados miembros de Comités de Empresa pudieran corresponderles por aplicación de la legislación vigente por lo que no serán en ningún caso acumulables.

Artículo 74. Derechos de comunicación.

La empresa facilitará en el centro de trabajo tabloneros de anuncios en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de este lugar queda prohibida la colocación de dichos comunicados. Igualmente se facilitará un tablón de anuncios sindical a los sindicatos más representativos a nivel de empresa o centro de trabajo. Los sindicatos entregarán a la Dirección del centro una copia de sus comunicados, sin que esta entrega suponga en ningún caso trámite alguno de autorización para la inserción de la información.

Artículo 75. Asambleas de trabajadores/as.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XI Interpretación del Convenio**Artículo 76. Comisión Mixta.**

Se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo, y con representación social de ambas empresas. Son funciones específicas de la Comisión Mixta entre otras las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y Conflictos de carácter Colectivo, con independencia de su ámbito territorial puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta levantará la correspondiente acta.
5. Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo cuando tras el período de consultas desarrollado conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, debiendo emitir su opinión en el plazo de 7 días desde que tuviera entrada en la citada Comisión.
6. Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de este de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses. La Comisión se dotará de un Reglamento funcionamiento interno que hará público entre los/as trabajadores/as de la empresa.

Artículo 77. Inaplicación Convencional.

En relación con la inaplicación de las materias previstas en el artículo 82.3, cuando hubiere finalizado el período de consultas celebrado conforme establece el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores sin acuerdo, la discrepancia será sometida a la Comisión Mixta. De no alcanzarse acuerdo en el seno de esta conforme establece su propia normativa reguladora, las partes acuerdan el sometimiento de la discrepancia a los procedimientos de solución que establezcan los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores o a los legalmente establecidos.

Artículo 78. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al vigente Acuerdo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (ILCM), al tratarse del órgano competente en la Comunidad de Madrid.

Disposición adicional primera.

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 razones de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en empleos de igual valor. La Comisión para la Igualdad de Oportunidad y la no discriminación integrada por los sindicatos firmantes y la representación de la empresa tiene las siguientes funciones: 1. Velar para que hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, y desarrollo de su trabajo. 2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a

igual trabajo y condiciones existan igual retribución. 3. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan, en igualdad de condiciones, las mismas posibilidades que los varones en casos de ascensos y promociones. 4. Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa.

Disposición adicional segunda.

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Declaración de principios: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, debemos trabajar empresa y trabajadores/as en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas. Por todo ello, las secciones sindicales firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso, y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 67.14, del vigente Convenio colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica. Medidas preventivas: Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad e 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. Dentro del Comité de prevención se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Procedimiento de actuación: El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad garantizando y protegiendo la intimidad de las personas objeto de acosos. Así mismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

(03/17.363/20)

