

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 17** *RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Pack & Goi (código número 28103242012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pack & Goi, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 23 de diciembre de 2021, 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro 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, Hacienda y Empleo 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 10 de febrero de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PACK&GOI, S.L.

CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes. El presente Convenio Colectivo de empresa se concierta entre la empresa «PACK&GOI S.L.» y la representación social de la Empresa en la provincia de Madrid, constituida en Comisión Negociadora por la representación de los trabajadores y trabajadoras electa y la representación de la empresa, para la actividad de empaquetado y envasado y reparto de la mercancía propia, si procediese.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial. El presente Convenio resultará aplicable a la empresa «PACK&GOI S.L.», en todos los centros de trabajo que la empresa posee en la comunidad de Madrid y afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma, y en cualquier actividad desarrollada en la empresa y en sus centros de trabajo y pertenezcan a la empresa incluida en el presente ámbito.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia. El presente Convenio colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027. Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, haciendo constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo quedarán prorrogadas de año en año, hasta la firma del siguiente convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y garantía personal. Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente. Además de las recogidas en este Convenio, con carácter individual se respetarán aquellas «condiciones ad personam» que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo. Esta garantía afecta a todos los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la empresa, quedando incorporados a su contrato de trabajo como condición más beneficiosa.

Artículo 5. Absorción y compensación. Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en PACK&GOI S.L., salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio o estén garantizadas «ad personam».

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

- I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.
- II. Los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.
- III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores y trabajadoras, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los trabajadores).
- IV. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección de la empresa, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización del trabajo, teniendo derecho a presentar un informe previo a la ejecución de las decisiones adoptadas en los casos de implantación o revisión del sistema de organización y control del trabajo, sin perjuicio de las normas legales aplicables y de las facultades expresamente otorgadas por este convenio a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 7. Formación profesional.

- I. La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.
- II. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras, sus representantes serán informados/as del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

CAPÍTULO III Período de prueba, contratación

Artículo 8. Ingresos y contratación. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales dispuestas en el artículo 14 del Estatuto, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 9. Período de prueba.

El período de prueba será el determinado en el Estatuto de los trabajadores en cada momento.

Artículo 10. Contrato eventual. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET y en relación a lo estipulado en la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, esta modalidad de contratación se podrá realizar por un tiempo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses. Se considerarán causas motivadoras las campañas de Navidad, refuerzos de verano o cualquier aumento de pedidos en fechas señaladas como de alta actividad.

Artículo 11. Contrato a tiempo parcial. Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Contratos formativos. En materia de contratos formativos se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13. Contrato de interinidad y contrato de relevo. A) Interino. Es el contrato para sustituir a trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadora o trabajadores y trabajadoras sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador o trabajadora sustituido o el de otro trabajador o trabajadora de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna. B) Contrato de relevo. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores se podrán formalizar Contratos de Relevo para relevistas en distinto puesto de trabajo que los relevados, en los términos que recoge la citada norma.

Artículo 14. Clasificación profesional. Los trabajadores de PACK&GOI S.L. se encuadrarán en los siguientes Grupos Profesionales, teniendo en cuenta que los trabajadores y las trabajadoras encuadrados en un grupo superior realizan todos los trabajos propios de los grupos inferiores y pueden realizar, además, realizan otras tareas adicionales:

- Grupo V. Operarios y operarias de inicio: Se encuentran incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras base de inicio. Estos trabajadores y trabajadoras, dentro del turno que les ha sido asignado, se encargan, a título no exhaustivo, de todas las tareas de recogida de mercancía, empaquetado de la misma, limpieza del espacio de trabajo y vestuarios, carga de los paquetes en vehículos de transporte. Asimismo, podrán efectuar reparto de mercancía a domicilio de los paquetes empaquetados por la empresa, tanto como conductores, como en ayuda a los mismos.
- Grupo IV. Operarios y operarias: En dicho grupo están encuadrados los trabajadores y trabajadoras de base con experiencia o con antigüedad igual o superior a doce meses, accediendo a dicha categoría de forma automática al cumplir un año y un día en la empresa.
- Grupo III. Responsable de grupo: Además de las tareas de los «operarios y operarias», realizan principalmente la tarea de sustituir al encargado o encargada en caso de ausencia del mismo/a, así como las designadas y especificadas. Tendrán a cargo más de 8 trabajadores en turno. Realizarán cualquier función de grupos inferiores durante el tiempo que no realicen sus funciones.
- Grupo II. Encargados y encargadas: Son los trabajadores y trabajadoras que dirigen cada uno de los centros con poder de mando entregado por la empresa. Al suponer cargos de responsabilidad serán libremente designados por la empresa, y podrán tener a cargo uno o más centros. Realizarán cualquier función de grupos inferiores durante el tiempo que no realicen sus funciones.

- Grupo I. Gerentes/Supervisores: Son los trabajadores y trabajadoras que dirigen varios centros o cuentas, asumiendo el control de personal, control de costes y reporte directo a dirección de la compañía. uno de los centros con poder de mando entregado por la empresa. Al suponer cargos de responsabilidad serán libremente designados por la empresa. Realizarán cualquier función de grupos inferiores durante el tiempo que no realicen sus funciones.

CAPÍTULO IV Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

Artículo 15. Movilidad funcional. En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el artículo 39 del ET.

Artículo 16. Movilidad geográfica. En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador o trabajadora a otra localidad en el entorno de una misma área metropolitana, o en municipios limítrofes, o en municipios no limítrofes con una distancia máxima de 50 km. se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador o trabajadora. Los cambios de centro en localidades de diferentes municipios no limítrofes deberán de ser preavisados con un mínimo de 7 días de antelación. Se entenderá que existe causa justificada para el cambio de centro la petición de cualquier cliente de prohibición de acceso al centro por cualquier causa.

Artículo 17. Ascensos. El ascenso de los trabajadores y trabajadoras, a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza, o mando y coordinación será de libre designación por la empresa, atendiendo a la formación requerida para el puesto, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción.

CAPÍTULO V Tiempo de trabajo

Artículo 18. Jornada. La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.792 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier día de la semana (de lunes a domingo) que se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año. Cualquier cambio de turno deberá ser preavisado con cinco días de antelación, sobre el día y la hora de prestación de trabajo. Esta distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, con un máximo de 10 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente. La jornada máxima, para quienes tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengán disfrutando, y la mantendrán a título individual. Los trabajadores y trabajadoras menores de edad no pueden trabajar jornadas de más de 8 horas de trabajo efectivo y no podrán realizar horas nocturnas.

Distribución: Habida cuenta de las especiales características vigentes en PACK&GOI, S.L., la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de los días laborables de trabajo al año. Quincenalmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida, sujetos a posibles cambios por situaciones de IT o situaciones sobrevenida o causa de fuerza mayor. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador y trabajadora, de manera que, con una semana de antelación al momento de realización de su turno de trabajo, el trabajador y trabajadora pueda conocer la jornada que va a realizar. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada, se efectuará, con carácter individual, de forma trimestral. A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada. Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otros trabajadores y trabajadoras, así como retrasos o adelantos imprevisibles en suministros) se efectuarán preferentemente con personal voluntario. Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente antes de que finalice el siguiente trimestre. No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo. En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente dentro de un período de 14 días.

Salvo que el trabajador o trabajadora se encuentre en vacaciones, tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. La

compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará de mutuo acuerdo.

Artículo 19. Descanso semanal. El descanso semanal y cualquier otro de referencia temporal inferior, se disfrutará, en la medida de lo posible, descansando dos días consecutivos, procurando que uno de ellos sea viernes, sábado o domingo. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive. En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales.

Artículo 20. Horas extraordinarias. Las partes manifiestan su voluntad de suprimir las horas extraordinarias. En caso de que por motivos excepcionales resultase necesaria la realización de alguna tarea imprevista y urgente, a fin de fomentar el empleo, se procederá a la contratación de nuevos trabajadores. No obstante, si por algún motivo excepcional tuvieran que realizarse horas extraordinarias, se compensarán con tiempo de descanso retribuido equivalente al trabajado, cada hora de trabajo equivale a 1 hora de descanso, o abonarlas al mismo valor de las horas ordinarias.

Artículo 21. Horas complementarias. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- a) El empresario o empresaria solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador o trabajadora, que figurará por escrito en el contrato de trabajo o anexo al mismo, en la forma que la ley establece.
- b) El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.
- c) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario o empresaria podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador o trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias.
- d) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 22. Vacaciones. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 30 días naturales. Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, no pudiendo fraccionarse su disfrute, salvo acuerdo expreso con la empresa, y preferiblemente serán disfrutadas los meses de febrero, junio, julio, agosto y septiembre. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, teniendo en cuenta para el mismo, las especiales características de los diferentes centros de trabajo (atendiendo a cuando se concentra el mayor volumen de venta) conforme al criterio establecido en el párrafo anterior. En caso de que el período de vacaciones fijado en el Calendario de Vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en distinta fecha a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que les correspondiera en aplicación del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el período de Vacaciones coincida con un proceso de incapacidad temporal por contingencias distintas de las descritas en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador o trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que correspondan, el trabajador o trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice su proceso de Incapacidad siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 23. Licencias.

1. Retribuidas. Se concederán licencias sin pérdida de retribución alguna y sin previo aviso y para los apartados 2, 3, 7 y 8, que a continuación se exponen, y con un preaviso mínimo de 7 días para los restantes apartados por parte de los trabajadores y trabajadoras, con justificación con la siguiente duración como se expresa a continuación:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.
 2. 4 días en caso de enfermedad grave, hospitalización, accidente, intervención quirúrgica, muerte del cónyuge, padres y madres, hijos o hijas, o familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
 3. 4 días por nacimiento, acogimiento o adopción de hija o hijo.
 4. Boda de hijos/as, hermanas/os: 1 día.
 5. Traslado de domicilio habitual: 1 día.
 6. Acompañamiento de personas a cargo a cita médica: 1 día.
 7. Por el tiempo necesario y con justificación del mismo, en aquellos casos en los que sea precisa la asistencia médica del trabajador o trabajadora por parte de una especialista de la Seguridad Social y coincida el horario de consulta con su jornada de trabajo, debiendo estar acordada la consulta por el facultativo de medicina general, estando obligado el trabajador o trabajadora a justificar con la empresa prescrito.
 8. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a acompañar a la consulta, tanto de la Seguridad Social como del centro de salud privada a hijas/os menores de 12 años por el tiempo indispensable de la consulta, debiendo en cualquier caso aportar a la empresa o justificante médico de dicha asistencia, en el que se hará constar la hora de entrada y de salida. Es derecho solo podrá ser ejercido hasta un máximo de 12 horas anuales.
 9. Las trabajadoras embarazadas, podrán ausentarse del trabajo por el tiempo preciso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que se justifiquen la imposibilidad de asistir a dichas pruebas fuera de su horario laboral.
2. No retribuidas. El trabajador o trabajadora dispondrá de dos días de licencia no retribuida al año para asuntos propios o un día por celebración religiosa. Para su disfrute deberá preavisar, con al menos quince días de antelación a la empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con períodos de alta actividad del centro de trabajo en el que preste servicios el trabajador o trabajadora o el nivel de absentismo del centro impida su concesión.

Fiestas abonables no recuperables. Los trabajadores o trabajadoras que presten servicios en días festivos tendrán derecho a su compensación conforme a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VI Régimen salarial

Artículo 24. Retribuciones. Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al importe establecido en el artículo 26 del presente convenio.

Artículo 25. Garantía retributiva. A partir del día de su firma, y para los Grupos y Subgrupos definidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo, la retribución mínima garantizada para el año 2021 será la dispuesta en la tabla salarial del Anexo I, según la siguiente clasificación profesional:

- Ayudante/a.
- Empaquetadores/as.
- Responsable de grupo.
- Encargado/a.
- Repartidor/a.
- Administrativo/a.
- Oficial de primera administrativo/a.
- Titulado/a medio.
- Titulado/a superior.

Artículo 26. Pagas extraordinarias. Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán en catorce (14) pagas del mismo importe, doce mensualidades ordinarias más dos (2)

pagas extraordinarias, una con ocasión de las fiestas de Navidad (24 de diciembre) y otra en el mes de julio (1 de julio). El abono de estas pagas se realizará antes del día 15 del mes correspondiente a cada paga. Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas entre las doce mensualidades a elección de la empresa.

Artículo 27. Revisión salarial. El salario pactado en el presente convenio tendrá anualmente desde enero de cada ejercicio una subida salarial garantizada del 1% en todos sus conceptos, aplicable desde el 1 de enero del año siguiente a la firma del presente convenio.

Artículo 28. Plus de Nocturnidad.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores. Se considera trabajo nocturno desde las 22:00 horas hasta las 6.00 horas de la mañana. La retribución de las horas trabajadas en horario nocturno equivale a la hora ordinaria incrementada en un 10%.

CAPÍTULO VII Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 29. Protección de la vida familiar.

En relación a la protección de la vida familiar, se dirime en consonancia con la legislación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Excedencias.

Excedencias Especiales:

A.1 Por cuidado de hijos: Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

A.2 Por cuidado de familiares: Tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años en los términos legalmente previstos aquellos trabajadores o trabajadoras que necesiten atender al cuidado de un familiar (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

A.3 Por defunción: Tendrán derecho a un período de excedencia con duración mínima de tres meses y máxima de un año, aquellos trabajadores o trabajadoras indefinidos cuyos cónyuges, padres o hijos hayan fallecido en circunstancias excepcionales y que acrediten documentalmente las consecuencias derivadas de dicha situación.

A.4 Por estudios: Se reconoce el derecho del trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad, a solicitar una excedencia especial para cursar estudios en centros profesionales y en disciplinas relacionadas directamente con la actividad de la empresa, por un tiempo no inferior a tres meses, ni superior a nueve meses, con reserva de puesto de trabajo.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la empresa generasen el derecho comprendido en los apartados A1, A2 o A3 del presente artículo, por el mismo sujeto causante, la empresa, por razones justificadas de funcionamiento, podrá limitar su ejercicio simultáneo.

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

En los casos contemplados en los apartados A.1 y A.2, de este artículo, el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, debiendo ser convocado por la empresa. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La voluntaria, se reconocerá a trabajadores o trabajadoras con una antigüedad mínima de un año en la empresa y la duración de dicha excedencia deberá ser como mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su

asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Las peticiones de excedencia deberán solicitarse por escrito con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia. La empresa deberá contestar por escrito a dicha solicitud en el plazo máximo de un mes.

El trabajador o trabajadora que no solicite su reincorporación con al menos 30 días de antelación a la terminación de su excedencia, perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

Para solicitar una excedencia de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

La excedencia tendrá vigencia durante el plazo solicitado, no pudiendo reincorporarse el trabajador o trabajadora hasta que haya finalizado su vigencia íntegra salvo acuerdo entre las partes. Así mismo, ambas partes de común acuerdo podrán prorrogar la duración de la excedencia reconocida.

CAPÍTULO VIII Régimen disciplinario

Artículo 31. Faltas y sanciones de los trabajadores y trabajadoras. La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse. Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social. La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a dos faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de menos de treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave. La ausencia de un día al trabajo sin causa justificada.

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

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

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

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

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

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

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Serán faltas graves:

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

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.

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

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

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

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

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

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

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

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador o trabajadora que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario/a o directivos/as, u otros trabajadores o trabajadoras, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

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

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

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

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la

empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

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

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el desarrollo del trabajo.

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

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

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

Serán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. La comisión de infracción grave de tráfico.

15. La retirada de carné de conducir, siempre que se trate de personal que realice funciones de conducción en su puesto de trabajo, y fuera sancionado dentro del horario laboral.

Clases de sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

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

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

b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

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

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

Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el "días a quo" de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

CAPÍTULO IX Condiciones sociales

Artículo 32. Incapacidad Temporal. En el supuesto de que un trabajador o trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT) con derecho a percibir dicha prestación, se realizará en función de la contingencia, en función de la legislación básica estatal:

– Enfermedad común o accidente no laboral:

En estos casos, los 3 primeros días de la baja médica no se percibe retribución alguna, del día 4º al 20º día se percibe el 60 % de la base reguladora y a partir del día 21º de baja médica, se percibirá el 75 % de la base reguladora.

– Accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Para los casos de contingencias profesionales, las personas trabajadoras percibirán un 80 % de la base reguladora a partir del día siguiente al accidente o declaración de enfermedad profesional.

Artículo 33. Prendas de trabajo. A los trabajadores o trabajadoras 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, así como de Equipos de protección individual (EPIs). No se considera uniforme aquellas prendas que sean de uso general y se entiendan como forma correcta de vestir común exigible.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente,

Los trabajadores o trabajadoras vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 34. Seguro de accidentes y póliza colectiva de seguro de vida.

I. La empresa suscribirá un seguro Colectivo de accidentes a favor de los trabajadores y trabajadoras de 18.000 euros que cubrirá las siguientes contingencias:

- Fallecimiento del trabajador o trabajadora derivado de accidente.
- Que el trabajador o trabajadora sea declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente.
- Que el trabajador o trabajadora sea declarado en situación de Gran invalidez derivada de accidente.

Artículo 35. Garantías sindicales. Las garantías sindicales que se establecen en el artículo 68 del Estatuto para los miembros del Comité de empresa y delegados y delegadas de personal electos, se entienden los candidatos y candidatas a estos puestos durante los 6 meses siguientes de celebradas las elecciones a las que se presentaron en calidad o condición de candidatos/as.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a celebrar las asambleas con carácter ordinario, una vez al mes, fuera de la jornada laboral y con una duración de 1 hora en aquellas empresas que dispongan de un espacio para el desenvolvimiento de las mismas y sin interrumpir la actividad de los servicios. En los demás derechos se estará a lo dispuesto en el Estatuto, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias.

El total de las horas sindicales mensuales retribuidas reconocidas legalmente a la representación de los trabajadores y trabajadoras podrá ser acumulado para su disfrute por uno varios representantes, sin rebasar el máximo total, siempre que medie acuerdo al respecto de la sección sindical afectada, debidamente comunicado a la Dirección de la empresa, y no suponga una grave alteración del régimen laboral de la misma.

Los miembros del comité de empresa y los delegados o delegadas de personal, como representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado o interesada, el comité de empresa o restantes delegados o delegadas de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores o trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido/a ni sancionad/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado o delegada de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 - 1.º Hasta cien trabajadores o trabajadoras, quince horas.
 - 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras, veinte horas.
 - 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores o trabajadoras, treinta horas.
 - 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores o trabajadoras, treinta y cinco horas.
 - 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados o delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

CAPÍTULO X Órganos de interpretación y control

Artículo 36. Comisión Mixta Paritaria de interpretación y control.

La Comisión Mixta Paritaria, entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. Está formada, por un miembro de la comisión negociadora en representación de los trabajadores y trabajadoras y un miembro en representación de la Dirección de la empresa.
2. Ambas partes pueden ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.
3. La Comisión elige de entre sus miembros a un Presidente o Presidenta y a un Secretario o Secretaria. Este cargo recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.
4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.
5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.
6. La Comisión se rige por su Reglamento de funcionamiento. Esta Comisión mixta, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, se encargará de:
 - a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
 - b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
 - c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
 - d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadora o trabajadores o trabajadoras, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
 - e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores o trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales. Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado/a o interesados/as, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.
 - f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, esta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC (Acuerdo de solución de conflictos laborales).

Disposición adicional primera. Seguridad y salud laboral

Serán de aplicación las leyes vigentes en cada momento en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, que tengan relación o sean vinculantes con el sector de la hostelería. Los trabajadores o trabajadoras se comprometen a cumplir dichas leyes, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales del 8 de noviembre y en sus disposiciones de desarrollo complementario, así como todas las normas, medidas preventivas o actuaciones especiales, establecidas por los Servicios de Prevención, Propio y Ajenos, de la empresa. La empresa garantiza a los trabajadores o trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos de su trabajo. El Servicio de Prevención encargado de la Vigilancia de la Salud, realizará los reconocimientos médicos con una periodicidad máxima de tres años, será específico para cada puesto de trabajo y gratuito para todos los trabajadores o trabajadoras, siguiendo los criterios que establezca el propio Servicio de Prevención. La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación de riesgos y de su correspondiente planificación de la actividad preventiva. Las evaluaciones de riesgo y la información de riesgos que se entrega a todos los trabajadores o trabajadoras se irán actualizando en función de cambios en los procesos productivos, compras de nuevas herramientas o equipos de trabajo y por inspecciones técnicas tras accidentes laborales. Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo, tanto desde el punto de vista de la

seguridad e higiene industrial, como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo. En los análisis de las condiciones de trabajo colaborarán los delegados de prevención, previa coordinación con el Servicio de Prevención de la empresa. Todos los trabajadores o trabajadoras tienen la obligación de colaborar en las investigaciones de los accidentes que hayan sufrido o en aquellos en los que su testimonio sea determinante en la investigación. Todo suceso que afecte a un trabajador o trabajadora y que pudiera ser considerado por este como accidente de trabajo, con o sin baja, deberá comunicarse inmediatamente al encargado de turno o al supervisor de su restaurante. Si esta información del suceso no se produce de forma inmediata y no hubiera otros testimonios del mismo, el suceso no podrá considerarse en ningún caso accidente de trabajo.

Disposición adicional segunda. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

Se estará a lo previsto en el Protocolo para el tratamiento de situaciones de Acoso firmado en el seno del Grupo y, respecto a las situaciones de acoso moral. En lo que respecta al acoso sexual o por razón de sexo, la comisión negociadora del plan de igualdad ya constituida integrará en el mismo su tratamiento.

Disposición adicional tercera. Empleo

Habida cuenta del esfuerzo realizado por ambas partes para suscribir el presente convenio, la empresa se compromete durante la vigencia del mismo a incrementar el número de trabajadores o trabajadoras manteniendo además el mismo porcentaje de trabajadores y trabajadoras fijos/as que por media ponderada anual tiene en la actualidad.

Disposición adicional cuarta. Plan de igualdad

Las partes firmantes del presente convenio seguirán aplicando el sistema pactado y vigente en la actualidad, que regula las relaciones laborales siguiendo los principios de participación y respeto a la igualdad de género.

Disposición adicional quinta. Procedimiento para solventar las discrepancias a que se refiere el apartado c) del artículo 85.3 del E.T.

En el caso de que, durante la vigencia del Convenio y de las normas referidas, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del E.T., o de la inaplicación del régimen salarial o cualquier otra condición de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, la Comisión Mixta prevista en el artículo 40 del presente Convenio actuará conforme a lo previsto en el número 6.f) del mismo, sometiendo la discrepancia a la mediación o arbitraje del ASAC para su resolución efectiva.

Disposición final. Derecho supletorio

Con carácter supletorio a lo establecido en el presente convenio se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

ANEXO I

Retribución total anual en importe bruto con pagas extraordinarias incluidas

GRUPOS	2022	2023	2024	2025	2026
AYUDANTE	13.600	13736	13873,36	14012,0936	14152,21454
EMPAQUETADOR	13.700 €	13837	13975,37	14115,1237	14256,27494
RESPONSABLE GRUPO	14.000 €	14140	14281,4	14424,214	14568,45614
ENCARGADO	14.500 €	14645	14791,45	14939,3645	15088,75815
REPARTIDOR	13.600,00 €	13736	13873,36	14012,0936	14152,21454
ADMINISTRATIVO	14.000,00 €	14140	14281,4	14424,214	14568,45614
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	15.000,00 €	15150	15301,5	15454,515	15609,06015
TITULADO MEDIO	15.500,00 €	15655	15811,55	15969,6655	16129,36216
TITULADO SUPERIOR	16.000,00 €	16160	16321,6	16484,816	16649,66416

Fdo. Yaiza Canosa Ferrio - (Representante de PACK&GOI).—Fdo. Eduardo José García Alamego
(Delegado de personal- UGT).

(03/3.390/22)

