I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

2 *RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2023, 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 Pernod Ricard España, S. A. (antes Larios Pernod Ricard, S. A.) (código número 28012452012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Pernod Ricard España, S. A. (antes Larios Pernod Ricard, S. A.), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 27 de febrero de 2023, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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 8 de mayo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20230527-2

CONVENIO COLECTIVO DE PERNOD RICARD ESPAÑA S.A.

CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

CAPÍTULO PRELIMINAR.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente convenio se ha negociado de acuerdo con las normas establecidas en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el centro de trabajo que Pernod Ricard España tiene en Madrid, siendo las partes concertantes:

— Por la representación empresarial:

- Dª. Ana González Payo
- Dª. Virginia Ramos Claudio
- D. Diego Castillo López
- D. Jaime Sobrino Gaiztarro
- Dª. Estíbaliz Hernández Susunaga

— Por la representación legal de las personas trabajadoras

- D. Sergio Díaz Cagigal (UGT)
- Dª. Natalia Galán Serna (UGT)
- Dª. Katia Fernández Blanco (UGT)
- Dª. Raquel Pascual Del Amo (UGT)
- D. Fernando del Viso Perez (UGT)
- D. Oscar Criado Carrera (UGT)
- D. Julián Moya Sanz (UGT)
- Dª. Mercedes Lacasa Ley (UGT)
- D. Juan Gimeno Gonzalvo (UGT)

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo del centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid de la Empresa, cuya actividad consiste en la comercialización, producción y distribución de bebidas espirituosas y vinos

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, en el centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del presente convenio colectivo se limita al centro de trabajo de Pernod Ricard España, S.A. ubicado en la Comunidad de Madrid

BOCM-20230527-2

Artículo 4. Ámbito temporal.

El ámbito temporal del convenio será de seis años, comenzando su vigencia el 1 de julio de 2018 y finalizando el 30 de junio de 2024, a excepción de los efectos económicos del mismo que se iniciarán el 1 de julio de 2022 y de la regulación en materia de permisos retribuidos, vacaciones y horario especial de conciliación que se iniciará el 1 de enero de 2023.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse con, al menos, dos (2) meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la otra parte firmante del Convenio, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un (1) mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89. 1 y 2 ET.

El plazo máximo para negociar el nuevo convenio colectivo será de seis meses, salvo pacto en contrario, sin que durante la negociación del convenio se mantenga vigente el incremento salarial pactado en el presente convenio colectivo toda vez que éste se ha acordado para los ejercicios fiscales, 2022/ 2023 (1 de julio de 2022 a 30 de junio de 2023) y 2023/2024 (1 de julio de 2023 a 30 de junio de 2024). Este plazo podrá verse suspendido en aquel período vacacional que sea acordado.

De no alcanzarse un acuerdo relativo al nuevo convenio colectivo durante el mismo, las partes se someterán a un proceso de negociación bajo los auspicios de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Respecto al incremento salarial para los ejercicios fiscales 2024/2025 (1 de julio de 2024 a 30 de junio de 2025) y 2025/2026 (1 de julio de 2025 a 30 de junio de 2026), ambas partes están de acuerdo en que se negociará antes del inicio del ejercicio fiscal 2024/2025 de acuerdo con la situación económica y los resultados de la Empresa.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción social declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen a reunir la Comisión Negociadora en el plazo de treinta (30) días naturales con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad. En el caso de que se produjera la nulidad parcial de alguno o algunos artículos del texto, éste deberá ser revisado en aquello que no resulte ajustado a la legalidad.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedará vigente el resto del texto de este, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este Convenio Colectivo deberá reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco (45) días naturales a partir de la fecha en que la comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del Convenio no alcanzasen un acuerdo, éstas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20230527-2

Artículo 7. Absorción y compensación

Las cuantías y conceptos retributivos especificados en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción en los términos regulados por el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1º Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.

2.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

4.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación del régimen salarial, así como de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte empresarial: Dos (2) representantes.
- Por parte social: Dos (2) representantes del Comité de Empresa.

En ambos casos, con posibilidad de delegación que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

La Comisión Paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, y deberá reunirse en un plazo máximo de una (1) semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez cada semestre, quedando fijados como fechas para las reuniones mínimas ordinarias el primer día laborable de los meses de enero y julio, a falta de pacto expreso de la mayoría de la Comisión Paritaria respecto de otras fechas de reunión. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en el centro de trabajo de la Empresa sito en calle Arequipa 1, 4ª planta 28043 Madrid.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral

La organización del trabajo en cada uno de los centros, lugares, dependencias, unidades y servicios de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de ésta, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en la ley así como en el presente Convenio Colectivo pudiendo la Empresa adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales (como por ejemplo, la monitorización de los medios informáticos propiedad de la empresa puestos a disposición de la persona trabajadora), guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad que estime más oportunas, dentro de la exigible buena fe, para verificar el cumplimiento por la persona

BOCM-20230527-2

trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales.

Expresamente se conviene que al ser los medios informáticos facilitados por la Empresa propiedad de esta, las personas trabajadoras no deben tener ni ninguna expectativa de privacidad ni confidencialidad en relación con los mismos.

Se entiende por medios informáticos, de forma enunciativa, que no limitativa, los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática (a título meramente enunciativo Internet, Extranet o Intranet), así como la utilización de un buzón de correo electrónico/e-mail o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que la Empresa ponga en cada momento a disposición de sus personas trabajadoras para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la entidad

A tal efecto, cuando se estime necesario para la protección del patrimonio de la Empresa o la de las demás personas trabajadoras, o por motivos relacionados con el funcionamiento de la Empresa, ésta se reserva el derecho a establecer los controles y medidas oportunos que procedan para la verificación del correcto uso y seguridad de los recursos informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras. Dicha verificación se realizará en presencia de algún representante de las personas trabajadoras, si la persona trabajadora lo desea, con respeto a su dignidad e intimidad.

Artículo 10. Derechos de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 11. Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la Empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y a contribuir a la mejora de la productividad. La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 12. Clasificación Profesional. Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras de la Empresa que prestan sus servicios en el centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid estarán clasificadas en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de coordinación, tal y como a continuación se definen:

a) Conocimientos:

Formación básica y complementaria necesarias para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas.

b) Autonomía:

Libertad de acción para el desempeño de una función, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica.

BOCM-20230527-2

c) Complejidad:

Dificultad que tiene el desempeño de una función por los aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos a emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

d) Responsabilidad:

Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la Empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la Empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de las personas trabajadoras, pudiendo fijarse para cada Grupo Profesional distintos Niveles salariales en función de la experiencia adquirida y de la capacidad de desempeño de funciones por parte de las personas trabajadoras adscritas al correspondiente Grupo Profesional.

Los grupos profesionales serán los establecidos en el presente Convenio. Las personas trabajadoras se encuadrarán en grupos profesionales, resultando posible la asignación a aquéllos de cualquiera de las funciones que corresponden a cada uno de estos grupos, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

- Grupo Profesional I

  Se encuentran incluidos en este Grupo Profesional todas aquellas personas trabajadoras de gestión y soporte con estudios de grado superior que realicen funciones y/o tareas de responsabilidad de la Empresa o bien de las diferentes áreas o departamentos específicos que pudieran existir dentro de las diferentes dependencias de la Empresa.

- Grupo Profesional II

  Se encuentran incluidos en este Grupo Profesional todas aquellas personas trabajadoras responsables del funcionamiento y de los resultados de un equipo/s dentro de su área funcional. Adapta planes y prioridades departamentales para dirigir los desafíos operacionales y de recursos.

- Grupo Profesional III

  Se encuentran incluidos en este Grupo Profesional todas aquellas personas trabajadoras que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con dependencia jerárquica y funcional.

Artículo 13. Promoción interna

En caso de existir una vacante o un puesto de nueva creación, se intentará cubrir el mismo por promoción interna. Para ello, la dirección de Recursos Humanos comunicará el perfil y los requisitos para optar al mismo. Si el puesto no se cubriera con la promoción interna se acudiría a la contratación externa.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Con carácter general, el período de prueba estará sujeto a los límites de la legislación vigente a tal efecto y tendrá una duración de seis (6) meses excepto para los puestos de assistant trade marketing y administrativos que tendrá una duración de dos (2) meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de hijos, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona trabajadora como la Empresa, podrán respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la extinción del contrato laboral sin necesidad de preaviso, y, por tanto, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización.

BOCM-20230527-2

Artículo 15. Baja voluntaria

Cuando el trabajador cause baja voluntaria en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de 15 días naturales en el caso de los assistant trade marketing y administrativos y de 30 días naturales el resto de las personas trabajadoras, salvo se hubiera pactado por contrato un período de preaviso determinado. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido, autorizando a la Empresa a descontarlo de su liquidación salarial, en la medida en que la misma sea suficiente a tales efectos (de no serlo, seguirá adeudando lo que falte).

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

Si en el momento de causar baja, la persona trabajadora no hubiese devuelto a la Empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, ésta queda autorizada para descontar de la liquidación el importe correspondiente al valor de dichos elementos.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en los supuestos en que fuera legal o contractualmente exigible dará derecho a la persona trabajadora a percibir los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 16. Jornada laboral y horario de trabajo

El horario del personal administrativo es el siguiente:

- De lunes a jueves, la jornada laboral ordinaria se establece en 8 horas diarias de trabajo efectivo y comenzará entre 08.00 y 09.30 horas, y finalizará entre las 17.00 horas y las 18.30 horas respectivamente, con interrupción de descanso de una hora, entre las 13.30 horas y las 14.30 horas; esta interrupción podrá prolongarse, a elección de la persona trabajadora, hasta las 15.00 horas con la correspondiente prolongación de la jornada laboral hasta las 17.30-19.00 horas respectivamente.
- La jornada laboral ordinaria e intensiva del viernes se establece en 6 horas diarias de trabajo efectivo y comenzará entre las 08.00 y 09.30 horas, y finalizará entre las 14.00 horas y 15.30 horas respectivamente, sin descanso.
- El horario de verano, entre los días 1 de julio al 31 de agosto (ambos inclusive), se fija, ininterrumpidamente, desde las 08.00 horas a las 15.00 horas de lunes a jueves.
- Durante la vigencia de este Convenio, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables.
- Durante la vigencia de este Convenio, el día 5 de enero la jornada será de 09.00-13.30 horas
- Durante la vigencia de este Convenio y de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, todo el personal disfrutará de los puentes referidos a festividades de ámbito Nacional, que se entenderán a cargo de la empresa, salvo que en una misma semana o bien en dos semanas seguidas coincidan dos puentes de ámbito nacional, siendo en este caso facultad discrecional de la Empresa la elección del puente a disfrutar por cada Departamento. Aquellas personas que por circunstancias del trabajo no puedan disfrutar de dichos puentes a cargo de la Empresa los verá compensados con un día de vacaciones por cada puente no disfrutado. La modificación de los días de disfrute de puente de ámbito nacional debe preavisarse con tres meses de antelación.
- El resto de los puentes que se disfruten en referencia a festividades de ámbito autonómico o local se entienden con cargo a vacaciones, quedando cada director/a o gerente de Departamento a autorizar su disfrute en función de la carga de trabajo.

El horario anterior afectará al personal administrativo ya que el resto de los componentes del centro de trabajo se regirán por el horario que su labor profesional requiera, con los solos límites establecidos en la normativa general de aplicación

Artículo 17. Porcentaje de distribución irregular de la jornada.

Las partes acuerdan que el porcentaje máximo de distribución irregular de la jornada, a instancia de la Empresa, a lo largo del año será de un 10% según las necesidades objetivas de la Empresa,

BOCM-20230527-2

salvo acuerdo de la Comisión Paritaria que permita elevarlo, de concurrir circunstancias excepcionales.

Tal distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y será comunicada por la Empresa a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de cinco días laborables, sin que quepa compensación alguna.

Artículo 18. Vacaciones.

A partir del 1 de enero de 2023, el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 25 días hábiles, o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestar servicio el año completo.

A los efectos de este apartado, se computarán como días laborables exclusivamente de lunes a viernes, excluyéndose por tanto los sábados y domingos y demás festivos, así como los puentes a cargo de la Empresa.

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

Las vacaciones anuales (con devengo de enero a diciembre) deberán disfrutarse como máximo hasta la Semana Santa del año siguiente, sin que quepa compensación económica alguna en caso de no disfrutarse en dicho período, salvo lo dispuesto seguidamente en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes distintas a las previstas en el párrafo anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, debiendo, acordarse su disfrute entre la Empresa y la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor podrán unir el total de sus vacaciones anuales - salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año- al periodo de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19. Conceptos retributivos

Las percepciones salariales habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

- Conceptos generales:
  - Salario base.
  - Salario complementario.
  - Antigüedad "*ad personam*".
- Conceptos personales:
  - Quebranto de moneda.

Artículo 20. Salario base

Es el establecido para cada uno de los grupos profesional y niveles que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

En las tablas salariales que se incluyen en el Anexo I se reflejan los salarios para los distintos grupos salariales y niveles correspondientes, en las cuantías vigentes para el ejercicio fiscal 2022/2023.

Los importes previstos en las tablas se mantendrán vigentes durante el ejercicio fiscal 2023/ 2024.

BOCM-20230527-2

Artículo 21. Salario complementario

Supondrá la diferencia entre el Salario Bruto anual pactado y la suma del Salario Base y cualquier complemento o concepto salarial que pudiesen corresponderle.

Dicho concepto tendrá carácter compensable y absorbible en los términos del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Antigüedad "*Ad Personam*"

Con efectos de 1 de enero de 2013 se suprimió y se dejó sin efecto el devengo del complemento de antigüedad regulado en los anteriores convenios colectivos, por lo que desde dicha fecha no se devenga tal concepto.

No obstante, se respeta como condición «ad personam», el importe consolidado del citado complemento a las personas trabajadoras que tuvieran devengada alguna cantidad por este concepto a 1 de enero de 2013. Dicha cantidad se encuentra incorporada a la retribución del empleado en un concepto retributivo denominado "Antigüedad *ad personam*" que no podrá ser objeto de compensación y absorción futura con los incrementos de aplicación y que no será objeto de revisión salarial.

Artículo 23. Plus quebranto de moneda

Los cajeros y personas trabajadoras que habitualmente realicen funciones de pago y cobro percibirán en cada paga ordinaria (12 pagas) la cantidad de 94,50 euros brutos en concepto de quebranto de moneda, especificando el mencionado concepto en el recibido de salarios. Este importe no será objeto de revalorización ni de incremento salarial.

Artículo 24. Pagas extraordinarias

El personal afectado por el convenio percibirá dos pagas extraordinarias cada una de ellas por importe de una mensualidad correspondiente a Salario Base, Salario Complementario y Antigüedad *ad Personam.*

El período de devengo y fecha de abono de las pagas extraordinarias es el siguiente:

1. Paga de verano: se devenga de 1 de julio a 30 de junio del año siguiente y se abona entre el 1 y el 15 de junio.
2. Paga de Navidad: se devenga de 1 de enero a 31 de diciembre del año natural y se abona entre el 1 y el 15 de diciembre.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

Artículo 25. Participación en Resultados

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente texto convencional tiene reconocida la participación, conforme al Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Artículo 26.- Revisión salarial

1. El importe bruto de las tablas salariales vigentes para los ejercicios fiscales 2022/2023 y 2023/2024 será el que se especifica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo (Tablas Salariales).
2. Atendiendo a la situación económica actual, la Empresa ha incrementado en un porcentaje del 3,5% el importe bruto del salario fijo percibido por los empleados a fecha 30 de junio de 2022 para el período de 1 de julio de 2022 a 30 de junio de 2023. Dicho incremento pactado lo ha sido con efectos retroactivos a 1 de julio de 2022 de dicho año para todas las personas trabajadoras en alta en fecha 1 de julio de 2022 y se ha abonado en la nómina del mes de septiembre de 2022. Las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa con posterioridad a esa fecha (1 de julio de 2022) no verán incrementado el importe de su salario fijo ya que en el mismo incluirá la subida salarial prevista del 3,5%.
3. Atendiendo a la situación económica actual, la Empresa incrementará en un porcentaje del 3,5% el importe bruto del salario fijo percibido por los empleados a fecha 30 de junio de 2023 para el período de 1 de julio de 2023 a 30 de junio de 2024. Dicho incremento pactado lo será con efectos retroactivos a 1 de julio de 2023 de dicho año para todas las personas trabajadoras en alta en fecha 1 de julio de 2023 y se abonará en la nómina del mes de septiembre de 2023. Las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa con posterioridad a esa fecha (1 de

BOCM-20230527-2

julio de 2023) no verán incrementado el importe de su salario fijo ya que en el mismo incluirá la subida salarial prevista del 3,5%.

4. Los incrementos salariales previstos en el presente Convenio Colectivo tendrán la consideración de incremento a cuenta de los porcentajes de incremento salarial que, en su caso, pueda regular el convenio colectivo sectorial de aplicación, es decir, si el convenio sectorial fijara un incremento determinado, éste se entenderá incluido en el incremento salarial previsto en el presente artículo, toda vez que éste se abona a cuenta.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS SANCIONES

Artículo 27. Régimen disciplinario

La Empresa podrá sancionar a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el anexo III del presente Convenio Colectivo relativo al régimen de las sanciones que clasifica a las mismas en leve, graves y muy graves.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 28.- Seguro de vida.

Todo el personal estará cubierto por una póliza de vida colectiva cuyas condiciones serán las que se reflejen en la póliza de seguro de vida colectiva suscrita por la Empresa vigente en cada momento.

Las incapacidades revisables del INSS afectadas por el apartado 2 el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (reserva de puesto de trabajo) no son objeto de abono por la presente póliza hasta que el dictamen de incapacidad tenga carácter definitivo.

Artículo 29.- Plan de pensiones.

Todo el personal podrá ser partícipe del plan de pensiones en las condiciones recogidas en el Reglamento del Plan.

Artículo 30.- Complemento de Incapacidad Temporal

En los supuestos de nacimiento y cuidado de menor (antes maternidad y paternidad), e incapacidad temporal por enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, la Empresa complementará la prestación hasta el cien por cien de una mensualidad del salario (entendiendo como tal, salario base, salario complementario y antigüedad *ad personam)* desde el primer día y durante un período máximo de dieciocho meses siempre que no se haya extinguido/terminado la relación laboral con el empleado, en cuyo caso la Empresa complementará la prestación hasta el momento de la extinción/terminación de la relación laboral y siempre durante un período máximo de dieciocho meses.

Artículo 31. Premio por matrimonio.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán un premio por importe de trescientos (300) euros brutos por matrimonio. Asimismo, se reconoce este beneficio para las parejas de hecho que acrediten su situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial. Este pago se realizará una vez se haya presentado el correspondiente Certificado u Acta.

En caso de unas segundas o siguientes nupcias o segundas o siguientes parejas de hecho no se volverá a hacer entrega del mencionado premio.

Este importe no será objeto de revalorización ni de incremento salarial.

Artículo 32. Premio de Natalidad.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán un premio por importe de mil doscientos (1.200) euros brutos por cada nacimiento de hijo o adopción (se excluye el acogimiento temporal). Este pago se realizará una vez se haya presentado el correspondiente Certificado o Acta.

Este importe no será objeto de revalorización ni de incremento salarial.

BOCM-20230527-2

Artículo 33.- Ayuda extrasalarial a discapacitados.

Aquellas personas trabajadoras que tengan una discapacidad física o psíquica (igual o superior al 33%), tendrán derecho a una ayuda extrasalarial para los gastos relacionados con su tratamiento de discapacidad en centros especializados de los gastos justificados por los beneficiarios, hasta un límite de 1.200 euros por año natural y de acuerdo con la ley y criterios de Hacienda en cada momento sobre el importe exento considerado como ayuda. Asimismo, esta ayuda será extensible a aquellas personas trabajadoras con hijos con discapacidad en los mismos porcentajes, términos y condiciones. Este importe no será objeto de revalorización ni de incremento salarial.

Esta ayuda tendrá una validez anual estando la persona trabajadora obligada a ir aportando anualmente a la Empresa el correspondiente certificado de discapacidad en vigor (ya sea el propio o el de sus hijos) al Departamento de Recursos Humanos y se abonará previa presentación por parte de la persona trabajadora de la correspondiente factura acreditativa del gasto incurrido.

Artículo 34. Premio de vinculación

Se establecen los siguientes premios para las personas trabajadoras que cumplan 10, 15, 20 ó 25 años de prestación de servicios en la Empresa.

ANTIGÜEDAD	PREMIO
10 años	500 euros brutos
15 años	1.000 euros brutos
20 años	3.000 euros brutos
25 años	6.000 euros brutos

Estos importes no serán objeto de revalorización ni de incremento salarial.

Artículo 35. Juguetes.

Los hijos de las personas trabajadoras, hasta doce (12) años, tendrán derecho a un obsequio por parte de la Empresa en Navidad.

Dicho obsequio tendrá un importe límite que se fijará en los meses de diciembre y con un valor no inferior a treinta y tres (33) euros brutos. Este importe no será objeto de revalorización ni de incremento salarial.

Artículo 36. Ayuda de comida

La Empresa abonará al personal administrativo una ayuda mediante el sistema de vales de comida (tarjeta). El importe de cada vale será de once (11) euros brutos por persona y día de trabajo. De dicho importe se detraerán las cantidades y las retenciones de Seguridad Social y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y cuantas otras cargas sean a cargo de la persona trabajadora según disponga la legislación vigente.

Las tarjetas de comida serán nominativas, y, por lo tanto, personales e intransferibles, pudiendo solamente percibirse en los días de trabajo de cada persona, estando expresamente excluidos los períodos vacacionales, de descanso semanal, los días festivos, así como bajas por IT, accidente, nacimiento y cuidado de menor.

CAPITULO VIII

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 37. Licencias retribuídas

El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio y un día laboral adicional correspondiente al día de la celebración, siempre que la celebración se produzca en día laborable.

b) Tres (3) días hábiles por, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.

BOCM-20230527-2

c) Tres (3) días hábiles en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en un día (1) día en caso de desplazamiento (esto es, hasta un total de cuatro días).

d) Un (1) día hábil de permiso para asuntos propios durante el año natural siempre y cuando esté autorizado por el responsable superior y notificado con suficiente antelación a RRHH.

e) Un (1) día hábil por traslado del domicilio habitual

f) En lo no especificado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de permisos retribuidos que requieran un desplazamiento por parte de la persona trabajadora, se tomará como criterio para su determinación que el desplazamiento se realice fuera de la provincia a la que corresponda el domicilio de la persona trabajadora.

Todos los permisos deberán ser debidamente justificados documentalmente, excepto los asuntos propios, siendo su disfrute consecutivo, incluyéndose y computándose el día del hecho que dé lugar al permiso como el primero de ellos.

En el apartado a) la licencia tendrá efectos a partir del primer día hábil siguiente tras el hecho causante.

En los apartados b) y c) la licencia tendrá efectos desde el mismo día del hecho causante, salvo que éste sea inhábil, en cuyo caso, la licencia tendrá efectos a partir del primer día hábil siguiente tras el hecho causante. En estos casos, la licencia tendrá efectos desde el mismo el día del hecho causante si la persona trabajadora no ha realizado al menos el 30% de la jornada correspondiente a ese día.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges, siempre que estén inscritas oficialmente de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO IX

MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

Artículo 38. Horario especial de conciliación

A partir del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras con hijos menores de 18 meses podrán solicitar a la Empresa una jornada especial de conciliación con un horario de 08.00 horas a 15.00 horas o bien de 09.00 horas a 16.00 horas ininterrumpidamente, de lunes a viernes. Este horario especial no conlleva ninguna reducción salarial.

Esta medida no aplicará en aquellos casos en los que se hubiera solicitado la reducción de la jornada en media hora u hora fraccionada de ausencia del trabajo por motivo de la lactancia de un hijo menor de 9 meses durante dicho período.

En caso de parto múltiple se ampliará en 1 mes más por cada hijo a partir del segundo.

Será requisito indispensable para su concesión el acuerdo de ambas partes y que, a criterio de la empresa, la concesión del horario no afecte negativamente las necesidades del servicio.

Asimismo, la Empresa estudiará medidas de flexibilidad horaria similares que sean planteadas por:

a) Personas trabajadoras durante la hospitalización y tratamiento continuado de padres, cónyuges, parejas de hecho que estén inscritas oficialmente de acuerdo con la legislación vigente e hijos (incluyendo acogimiento permanente) afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave entendiéndose por grave aquella que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

   Esta medida de flexibilidad requerirá, en el caso de cuidado de los hijos, que éstos convivan con la persona trabajadora.

Artículo 39. Permiso para la mujer gestante

Sin perjuicio del permiso por nacimiento y cuidado de menor previsto en el Art. 48.4 ET, la mujer gestante podrá solicitar un permiso retribuido de quince (15) días naturales a disfrutar con antelación a la fecha prevista del parto (a partir de la 38 semana de gestación) con la finalidad de descansar las semanas previas al mismo. Si el permiso no se solicitara antes del parto o se solicitara por período inferior a quince (15) días naturales, los días de permiso no disfrutados no podrán disfrutarse con posterioridad al parto.

BOCM-20230527-2

Artículo 40. Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de quince (15) días hábiles.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 41. Excedencia para atender al cuidado de un familiar

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres (3) años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En lo no especificado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Seguro médico durante la excedencia

La Empresa mantendrá en la póliza del seguro médico que, en su caso, tuviera contratada en cada momento a aquellas personas trabajadoras que estuvieran en situación de excedencia, de una duración no superior a tres años, por cuidado de un hijo menor o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 43. Cheque guardería

El personal administrativo con hijos menores de 3 años podrá optar por cambiar el vale de comida por un cheque guardería del mismo importe para centros homologados por la Administración que presten servicio de primer ciclo de Educación Infantil, previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos con 30 días de antelación.

El Centro de Educación Infantil correspondiente deberá estar afiliado a la empresa emisora del “Cheque Guardería”.

Del importe del cheque guardería se detraerán las cantidades y las retenciones de Seguridad Social y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y cuantas otras cargas sean a cargo de la persona trabajadora según disponga la legislación vigente.

Artículo 44. Adopción Internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido de hasta 15 días naturales.

CAPITULO X

PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 45. Procedimiento para la inaplicación (descuelgue) del Convenio Colectivo.

La modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá

BOCM-20230527-2

prolongarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio colectivo en la Empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Tras un período de consultas máximo de quince (15) días naturales, las representaciones de la Empresa y las personas trabajadoras adoptarán la resolución que proceda.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días naturales para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera- Política de Igualdad

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

La Empresa viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas trabajadoras, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de las personas trabajadoras, en el seno de la Empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas y se pone 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 trabajos de igual valor.

Por ello, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades, la Empresa cuenta con su Plan de Igualdad.

Segunda. - Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

A) 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.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Por todo ello, las partes firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener un entorno laboral positivo y prevenir evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse en el ámbito laboral, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas sus personas trabajadoras.

B) Medidas preventivas

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

BOCM-20230527-2

Por ello, la Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, de conformidad con lo dispuesto en el "Código de Conducta" vigente en la Empresa.

Tercera. - En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte, tanto a la relación laboral como a la económica, se estará por ambas partes a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se comprometen a la exacta observancia de todas y cada una de las estipulaciones del presente Convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIO BASE MENSUAL (BASES EJERCICIO FISCAL 2022/2023 Y 2023/2024) EN EUROS

BANDA	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE
A	1	1.665,57
C		
D	2	1.340,45
E		
F	3	1.102,87

ANEXO II

PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS

El acuerdo sobre la Participación en Resultados se regirá por las siguientes estipulaciones:

1.- BASES DE ACUERDO

1.1. La participación será proporcional al *salario participación día* de cada persona trabajadora calculado del siguiente modo:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual}}{420} + \frac{\text{Bonus o Incentivos}}{360} = \textbf{Salario Partic. Día}$$

$$\text{Salario Partic. Día} \times \text{Días Participación} = \textbf{Importe Bruto Participación}$$

Por salario bruto anual se entiende el salario base de convenio, salario complementario, plus quebranto y antigüedad *ad personam* percibido a lo largo del ejercicio fiscal.

La participación está condicionada al logro del objetivo de PRO S/T (Profit from Recurring Operations), esto es, Resultado Operativo de las operaciones corrientes de PERNOD RICARD ESPAÑA. La Empresa atendiendo a las indicaciones que se establezcan por el Grupo Pernod Ricard puede variar el indicador financiero que determine el resultado de la participación, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras por un período máximo de quince días naturales comprometiéndose la Empresa a acreditar las circunstancias que hacen necesaria la modificación. En todo caso, de producirse un cambio en el indicador financiero éste no afectará a la participación en beneficios del año fiscal en curso.

1.2.

En el supuesto de que no se alcance el 90% del objetivo del PRO S/T en el ejercicio considerado, no se abonará cantidad alguna en concepto de Participación en Resultados. El objetivo del PRO S/T se comunicará a cada persona trabajadora no más tarde del mes de diciembre, salvo para el ejercicio fiscal 2022/2023 que se comunicará no más tarde del mes de marzo de 2023.

De alcanzarse el 90% del objetivo del PRO S/T del ejercicio considerado, se abonarán los días de participación correspondientes en los términos de la tabla y forma de cálculo indicados en el apartado 2.- del Anexo.

De alcanzarse el citado 90%, el 100% de los días de participación a abonar dependerá exclusivamente del logro del objetivo del PRO S/T.

BOCM-20230527-2

1.3. La Empresa anunciará los días de participación no más tarde del 30 de septiembre siguiente al ejercicio considerado.

1.4. El pago de la participación se efectuará, en la nómina del mes de enero siguiente al ejercicio considerado, recibiendo adicionalmente cada beneficiario de la participación en resultados una bonificación del 1% del importe a pagar. La bonificación del 1% únicamente se abonará a las personas trabajadoras que no hayan solicitado un anticipo sobre dicha participación en resultados.

2.- CALCULO DE LA PARTICIPACION

2.1. Condiciones de existencia de participación:

Alcanzar como mínimo el 90% del objetivo del PRO S/T del ejercicio considerado.

2.2. Beneficiarios:

2.2.1. La participación está reservada al personal de la Empresa que a fecha 30 de junio del ejercicio fiscal considerado haya prestado servicios durante un período mínimo de 3 meses en el ejercicio considerado.

2.2.2. El personal que cause baja en la Empresa en fecha posterior al 30 de junio del ejercicio considerado y que reúna los demás requisitos indicados en los puntos de participación, también será beneficiado de la parte proporcional que le corresponda a prorrata temporis.

2.2.3. El personal que en el ejercicio considerado haya prestado servicios efectivos por un período superior a 3 meses e inferior a 12 meses será beneficiario de la parte proporcional de la participación que le corresponda, a prorrata temporis

2.3. Bases y modo de cálculo de los días de participación:

2.3.1 Días de participación exclusivamente vinculados al PRO S/T de PERNOD RICARD ESPAÑA

La participación está condicionada a que se alcance el 90% del PRO S/T. De no alcanzarse, no se abonará a la persona trabajadora ningún día de participación.

Si se alcanza el 90% del PRO S/T corresponderá a cada persona trabajadora 10 días de participación.

RESULTADO OPERATIVO ST (PR0 S/T)	DÍAS DE PARTICIPACIÓN
90 % En fracción igual o superior a 0,5 se pasará a la unidad siguiente	10 días

A partir del 91% del PRO S/T la progresión de días de participación será la siguiente:

RESULTADO OPERATIVO S/T (PRO S/T)	DÍAS DE PARTICIPACIÓN
90%	10
91%	11
92%	12
93%	14
94%	16
95%	18
96%	20
97%	22
98%	24
99%	27
100%	30
101%	33
102%	36
103%	39
104%	42
105%	45
106%	48
107%	51
108%	54
109%	57
110%	60

BOCM-20230527-2

2.4. Limitación de la participación:

El total de la participación no podrá superar los 60 días de salario, ni ser superior al 110% del PRO S/T.

2.5. Duración del acuerdo

2.5.1. Este acuerdo tendrá una duración equivalente a la del presente Convenio Colectivo en tanto y cuanto no se produzcan las circunstancias del apartado siguiente.

2.5.2. Este acuerdo se revisará automáticamente si una participación legal en beneficios o similares fuera instituida en España, en cuyo caso este sistema sería deducible de las nuevas bases adoptadas.

ANEXO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados, que no lleguen a cinco en un periodo de 30 días o por un tiempo total que no exceda de 90 minutos en dicho periodo.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
8. El incumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de sesenta.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan, en un periodo de 30 días, de cuatro retrasos o adelantos o de 90 minutos en tiempo total, o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador.
4. La embriaguez no habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
7. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
9. La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y equipos o materiales en general a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

BOCM-20230527-2

10. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, equipos informáticos, software, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
12. El incumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
13. La reincidencia o reiteración en falta leve, aun de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción firme por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 3. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. El acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley.
6. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
7. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
8. Cualquier otro hecho o conducta que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
11. La reiteración o reincidencia en falta grave, aun de distinta naturaleza, en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción firme por escrito.

Artículo 4. Régimen de sanciones

Competencias y procedimiento

a) La valoración de las faltas y la imposición de las correspondientes sanciones, corresponderá a la Dirección de la Empresa.
b) Las faltas serán sancionadas por la Dirección de la Empresa y comunicadas a la persona trabajadora y al Comité de Empresa.
c) Cuando la persona trabajadora fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, en caso de falta grave y muy grave, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere si los hubiera.

El expediente contradictorio se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la Empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración a la persona trabajadora afectada y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la Empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a un mes.

BOCM-20230527-2

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal no existirá comunicación escrita.

d) Si la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato y a la Empresa le constara, deberá dar, en caso de falta grave o muy grave, audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, siempre que a la Empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

e) La Empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

f) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
2. Desplazamiento forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de un año. A estos efectos, no se computarán como de cumplimiento de la sanción los periodos de suspensión del contrato de trabajo.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
2. Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado.
3. Despido.

Artículo 5. Medidas cautelares

La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

(03/7.895/23)

BOCM-20230527-2