

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 17** *RESOLUCIÓN de 29 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 Intyven Ibérica, S. L. (código número: 28101582012016).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Intyven Ibérica, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de enero 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 29 de mayo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA MERCANTIL INTYVEN IBÉRICA S.L.**CAPÍTULO I****Ámbito y revisión****Artículo 1. Partes que lo conciertan.**

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de la empresa INTYVEN S.L. (en adelante empresa), y la representación de los trabajadores del único centro de trabajo de la mercantil, que tienen la mayoría absoluta de la representación unitaria en la empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores en el centro de Alcalá de Henares, único centro de trabajo de la empresa.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todo el personal que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro con contrato laboral en la empresa, tanto fijo como temporal.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir del 1 de enero de 2023, finalizando el 31 de diciembre del año 2026.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 6. Absorción y Compensación.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Artículo 7. Principio de Igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

Artículo 8. Denuncia y revisión.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito (email), en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo Convenio Colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. Si el Convenio no fuese denunciado, se prorrogaría en sus propios términos por años naturales.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

CAPÍTULO III

Período de prueba. Contratación

Artículo 10. Contratación.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 22, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.
2. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 18 del presente Convenio colectivo.
3. Los contratos temporales y de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido

Artículo 11. Contrato formativo.

Contrato formativo en alternancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11º.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirá el tiempo de duración pactado.

El contrato de trabajo en prácticas no podrá tener una duración inferior a tres meses, ni exceder de dos años. En caso de pactar por una duración inferior a la máxima, las partes podrán prorrogarla duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad alcanzará el SMI vigente a la fecha, en proporción al tiempo trabajado.

Contrato para la obtención de la práctica profesional. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11º. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. En caso de pactar por una duración inferior a la máxima, las partes podrán prorrogarla duración del contrato, pero sin superar el período máximo.

La retribución de las personas trabajadoras que tengan este contrato alcanzará el 85% de la retribución prevista en el convenio (tablas Salario Base y Plus Diario) para el personal de su mismo grupo profesional, garantizándose en cualquier caso el SMI en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 12º del Estatuto de los Trabajadores.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 60% de las horas ordinarias contratadas que para que sean exigibles deberán solicitarse por la Dirección con preaviso de un día y en atención al pacto específico de realización de horas complementarias. Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de dos horas y media) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a seis horas.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias si concurrieren algunas de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. del Estatuto de los Trabajadores.
- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria que no podrán superar el treinta por ciento de la jornada contratada.

En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

Artículo 13. Contrato de relevo.

Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias imprevisibles.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima del contrato no podrá superar los seis meses. En caso de que se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse por una única vez.

Artículo 15. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias previsibles. Contrato de “90 días”.

La empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Artículo 16. Contrato de sustitución.

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo por cualquier causa, se podrán celebrar contratos de sustitución en los términos previstos en el artículo 15.3 ET.

Artículo 17. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I. 270 días.

Grupo II. 120 días.

Grupo III. 90 días.

Como regla general, la duración del período de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del contrato. Estos períodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso o descanso que afecte al trabajador o que implique la suspensión de su contrato laboral.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Cese en la empresa.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá comunicarlo con al menos quince días de anticipación a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación sólo dará derecho, en concepto de daños y perjuicios, a descontar o a incrementar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 19. Trabajadores discapacitados.

Cuando se produzca la necesidad de contratar nuevos trabajadores, si entre los aspirantes existiese alguien que, siendo discapacitado, cumpliera con las exigencias de todo orden del puesto, en igualdad de condiciones, la decisión será a favor del discapacitado.

Siempre que ello sea posible la empresa acoplará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPÍTULO IV**Clasificación profesional****Artículo 20. Clasificación profesional.**

-Criterios generales.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

-Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores dependiendo del puesto de trabajo que desarrollen serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos a continuación, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

-Descripción de los grupos profesionales.

La adscripción de los puestos de trabajo vigente y sus categorías a cada uno de los grupos profesionales y áreas descritos a continuación, se hará en función al contenido funcional actual.

A futuro la adscripción vendrá determinada por acuerdo en el contrato de trabajo.

Grupo I

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos marcados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica, gestionando los mismos más de un Departamento y/o país de la empresa. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención, enfrentándose a problemas de complejidad elevada que requieren profundos conocimientos e iniciativa, así como el uso de habilidades interpersonales. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada.

Funciones. En este grupo profesional se incluyen todas las funciones que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.
- Asignación de recursos de gestión.
- Establecimiento y traslado de procedimientos de gestión.
- Diseño de estrategias.
- Control y dirección de las operaciones.
- Elaboración y conservación de la documentación de gestión.
- Formación del personal.
- Coordinación de equipos.
- Gestión de tiempos de trabajo.
- Control y elaboración de los estándares de gestión, establecimiento o plataforma.
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa
- Elaboración de las políticas de la organización, los planteamientos generales de la utilización de todos los recursos.
- La orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido o a la política adoptada.

Grupo II

El empleado ha de decidir con alto grado de autonomía acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos marcados por su superior, sin precisar en la práctica diaria de asistencia jerárquica, gestionando los mismos un Departamento y/o país de la empresa. Realizan las mismas tareas de gestión, pero con menor autonomía, ya que con el superior jerárquico evalúan el resultado final del trabajo del equipo, en ocasiones a su cargo. Se requiere grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea.

Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento en base a los criterios marcados globalmente. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Todo ello comporta una aportación de los conocimientos personales técnicos, estando sujeto a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero no disponen de una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuados, que permitan la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.
- Asignación parcial de recursos de gestión.
- Establecimiento parcial previa revisión y traslado de procedimientos de gestión.
- Diseño de estrategias dentro de su área de competencia.
- Control y dirección de las operaciones.
- Elaboración parcial, conservación y reporte de la documentación de gestión.
- Formación del personal.
- Coordinación de equipos.
- Gestión de tiempos de trabajo.
- Control y elaboración de los estándares de gestión, establecimiento o plataforma.
- Atención al cliente.
- Venta de productos.
- Atención de reclamaciones.
- Producción material cualificada, aportando conocimiento del proceso y materia prima elaborada.

Grupo III.

El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata.

El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación.

En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía y de forma genérica, son asimilables a las siguientes:

- Mecanizar piezas de madera y tableros siguiendo los procedimientos establecidos.
- Envasar y embalar los productos aplicando los procedimientos adecuados para su conservación y seguridad.
- Empaquetar y capsular las mercancías preparándolas para su óptima expedición o almacenaje.
- Ejecutar las tareas de patronaje, marcado y corte de las piezas y elementos que componen el producto a tapizar.
- Coser los diferentes elementos del tapizado.
- Montar y tapizar el mueble.
- Realización de las tareas diarias propias de la actividad de su departamento.
- Operaciones elementales con máquinas sencillas.
- Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

CAPÍTULO V**Movilidad Funcional****Artículo 21. Movilidad Funcional.**

La movilidad funcional será posible en el seno la empresa y no tendrá otra limitación que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia a un grupo profesional y a un área funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Para los trabajos de distinto grupo profesional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI**Tiempo de trabajo y descanso****Artículo 22. Tiempo de trabajo.****A) Jornada.**

La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 1780 horas anuales de trabajo efectivo que se distribuirá de manera irregular en función de la carga de trabajo correspondiente a las distintas épocas del año, días de la semana o momentos de mayor afluencia de ventas por eventos de lunes a domingo y festivos.

La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

B) Descanso Semanal.

El disfrute de descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa.

Artículo 23. Vacaciones.

I. Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de 30 días naturales.

Los trabajadores/as con derecho a 30 días naturales de vacaciones podrán disfrutar, siempre y cuando conforme al criterio organizativo de la empresa sea posible, de al menos 15 días naturales ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre. El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

El disfrute del resto de días de vacaciones será establecido de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, salvo en aquellos períodos en los que conforme al criterio organizativo de la empresa no sea posible la fijación de período vacacional alguno.

II. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 13 de noviembre, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilita al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo 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

Artículo 24. Horas Extraordinarias.

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dada la especialidad en la modalidad de la prestación del trabajo y la necesidad de garantizar el servicio, las horas extraordinarias que sean precisas a tal efecto serán de obligada ejecución.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 25. Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base de Grupo o Salario Base Personal y Plus Diario.

Artículo 26. Salario Base.

Se entiende por Salario Base de Grupo, el salario mínimo establecido en cada Grupo profesional y que debe alcanzar un trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales del presente Convenio Colectivo.

El Salario Base de Grupo anual para los años de vigencia del convenio colectivo será el establecido en la tabla de abajo.

	2023	2024	2025	2026
Grupo 1	16.238,42	16.563,06	16.894,41	17.232,61
Grupo 2	15.278,42	15.583,86	15.895,62	16.213,85
Grupo 3	SMI	SMI	SMI	SMI

Artículo 27. Plus Asistencia.

Se establece un plus de asistencia, que lo percibirán el conjunto de las personas trabajadoras, y que se abonará por día efectivamente trabajado en las siguientes cuantías:

Año 2023: 2,47 euros.

Año 2024: 2,52 euros.

Año 2025: 2,57 euros.

Año 2026: 2,62 euros.

En las cuantías referidas se contempla la parte proporcional que correspondería en vacaciones.

Artículo 28. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador/a y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

A este respecto, es voluntad de las partes desarrollar fórmulas de retribución variable que tenga en cuenta estos factores, y retribuya el esfuerzo y consecución de objetivos que individualmente, por departamento o por empresa se puedan constituir.

Artículo 29. Complementos de Puesto de Trabajo.

Son los complementos que percibe el trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su servicio. Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

El salario base de grupo anual previsto en el artículo 27 se distribuirá en 12 pagas ordinarias y dos extraordinarias, todas ellas del mismo importe. No obstante, se pacta la posibilidad de prorratear las pagas extraordinarias en 12 mensualidades.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 31. Cuadro de permisos.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- 15 días naturales en caso de matrimonio y se iniciará el día posterior a la boda.
- 2 días por fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Se ampliará en dos días si la persona necesitará desplazarse más de 600 kilómetros sumando ida y vuelta.
- 2 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará en dos días si la persona necesitará desplazarse más de 600 kilómetros sumando ida y vuelta.
- 2 días en caso de cambio de domicilio habitual.
- Tiempo indispensable para cumplimiento deber público de carácter personal e inexcusable.
- Tiempo necesario para acudir a exámenes para obtención de título profesional.
- Tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Artículo 32. Licencias no retribuidas.

I. Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito (email).

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

II. La trabajadora en tratamiento de técnicas de reproducción asistida podrá solicitar un permiso sin sueldo por el tiempo necesario para el mismo. Para la concesión de esta licencia será obligatorio justificar con carácter previo que el tratamiento no se puede realizar fuera de la jornada laboral de la trabajadora y se debe avisar dentro de los quince primeros días del mes anterior al disfrute.

Artículo 33. Protección de la vida familiar.

I. Riesgo durante el embarazo: En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Vacaciones y nacimiento de hijo menor: Las personas en situación de suspensión del contrato por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de suspensión de contrato de trabajo por nacimiento de menor.

III. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a o adopción: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán en la forma prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán en la forma prevista en el Estatuto de los Trabajador.

IV. Nacimientos prematuros: En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

V. Lactancia: El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Se pacta la posibilidad de acumular el permiso de la lactancia en 14 días naturales, que podrá disfrutarse tras la finalización del periodo de suspensión del contrato por nacimiento del/la menor. También podrá unirse a las vacaciones que hubiere pendientes.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y el padre en caso de que ambos trabajen.

VI. Guarda legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.7 del TRLET, y en aras a contribuir a preservar el mayor nivel de empleo en el seno de la Empresa, la actividad principal de la misma y un nivel coherente para con la preocupación de las partes por preservar los derechos vinculados con la maternidad y la guardia y custodia de menores o de mayores discapacitados recogidos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen en la necesidad de fijar algún criterio objetivo que permita la adecuación de la concreción de la jornada reducida por los empleados y las empleadas que presten servicios con las necesidades acreditadas del menor o del mayor discapacitado a tutelar con la actividad de la empresa y el término "jornada diaria" recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido y analizados los momentos de ventas de las distintas unidades, la afluencia de red, y la situación de la compañía, teniendo en cuenta la dotación de recursos humanos y la situación económico financiera actual, las partes coinciden en, sin perjuicio de los derechos individuales que asisten a cada empleado y empleada, la no coincidencia de más del 20% de trabajadores con derecho a concreción horaria derivada del artículo 37.6 del TRLET en un mismo horario, aunque esté situado fuera de su jornada diaria, entre el total de horas asignadas en el planning, y teniendo en cuenta en cualquier caso la dotación de personal y las posibilidades de cambio de centro.

Las concreciones de jornada existentes hasta la fecha no sufrirán variación alguna.

Los empleados podrán dirigirse a la Comisión Mixta del convenio colectivo para la efectiva aplicación de esta Disposición.

Lo aquí previsto se extiende a las personas que puedan solicitar una concreción horaria por razones de conciliación al amparo de lo previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

VII. Asistencia a consultas médicas de hijo menor de 15 años: En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

- Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia no retribuida por el tiempo indispensable, siempre y cuando se acredite fehacientemente la urgencia.
- Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

Artículo 34. Excedencias por cuidado de un menor y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 35. Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 36. Derechos Sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 37. Facultades y Garantías Sindicales.

Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores/as (R.L.T) en el seno de la empresa, serán las reconocidas 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 y la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

CAPÍTULO X

Salud Laboral

Artículo 38. Salud Laboral.

I. La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Artículo 39. Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

Se adjunta como Anexo I el procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

Artículo 40. Trabajadores víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo.

La consideración de víctima de violencia de género, así como la de víctimas del terrorismo a efectos laborales vendrá determinada conforme a la legislación vigente y aplicable en cada momento.

Se entiende por «violencia de género» la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada y demás derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 41 Régimen Disciplinario.

I. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes

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

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

A) Se considerarán Faltas Leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando no exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como Grave o Muy Grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, que tiene únicamente fin profesional.

B) Se considerarán Faltas Graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los equipos de protección individual, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado/a o del resto de compañeros/as o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador/a para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
7. Falta de atención y diligencia con los clientes.
8. La reincidencia en Falta Leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Se considerarán Faltas Muy Graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador/a; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.
2. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público, a trabajadores compañeros de la empresa, así como a colaboradores externos.
6. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes/as o familiares, así como a los compañeros/as de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que incida en el desarrollo de su puesto de trabajo.
11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
12. Tránsito de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al 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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
15. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.
- 16.- El consumo de drogas en el centro de trabajo.
- 17.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
18. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de tres días al mes.

Artículo 42. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 43 Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 41 de este Convenio Colectivo prescribirán:

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

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Artículo 44 Comisión Paritaria.

I. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes de la dirección de la empresa la empresa y de los representantes de los trabajadores.

II. Procedimiento. Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las

diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

III. Funciones. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta Comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.
6. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión paritaria.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3, y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la comisión paritaria del Convenio Colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

En los casos de materias reguladas en Convenio colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida a su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

Artículo 45.- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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

Se pondrá especial atención 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.

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las discrepancias producidas en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos así como la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las mejoras salariales que vinieran percibiendo las personas trabajadoras por encima de lo previsto en el derogado convenio o la legislación vigente, se compensarán y absorberán con el Salario Base Grupo y Plus Asistencia que corresponda de conformidad con lo previsto en el artículo 26 y 27 del convenio.

Si hubiere personas que tienen una retribución superior a la establecida sumando las cuantías previstas en los artículos 26 y 27, mantendrán la cuantía total y la diferencia entre el Salario Base Grupo + Plus Asistencia y el salario pactado a nivel individual se abonará como mejora voluntaria o equivalente, pudiendo compensar y absorber en los términos previstos en el artículo 6.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a todos los pactos convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en la Empresa.

Quedan expresamente derogados todos los preceptos del anterior convenio colectivo, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente Convenio.

ANEXO I**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO****1. Introducción.**

Intyven y la RLPT manifiestan su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso.

Todo el personal que presta servicios en la empresa tiene derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables.

A objeto de prevenir cualquier tipo de situación de acoso, se elabora procedimiento de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, igualdad, imparcialidad y respeto a la intimidad y a la dignidad, el cual pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva, de las situaciones de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.

2. Definiciones**A) Acoso Moral**

Se entiende por acoso moral, todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

El acoso laboral puede consistir en una pluralidad muy diversa de actuaciones, y afectar por ello a diversos derechos, a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal, a la propia imagen etc., al tratarse de una actuación potencialmente pluriofensiva.

B) Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Se incluyen aquellas conductas que pudiesen realizarse a través de medios y plataformas digitales (WhatsApp, teams o aplicación análoga etc.). En este sentido, realizar comentarios o enviar imágenes de naturaleza sexual a compañero/as a través de estos medios son conductas constitutivas de acoso sexual.

C) Acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo.

Las conductas descritas también constituirán acoso por razón de sexo cuando se realicen a través de medios o plataformas digitales.

3. Medidas preventivas (prevención proactiva)

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas debemos destacar:

- Se garantizará el conocimiento efectivo de este protocolo por todas las personas trabajadoras de la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.
- Definir programas de comunicación, que favorezcan la cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador/a y desarrollarse bajo los principios de:

- OBJETIVIDAD
- CONFIDENCIALIDAD
- RAPIDEZ
- TRANSPARENCIA
- IGUALDAD
- IMPARCIALIDAD
- RESPETO A LA INTIMIDAD Y A LA DIGNIDAD

El objetivo del procedimiento es el análisis de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto a los hechos, mediante la averiguación, investigación y en su caso, constatación de los hechos constitutivos de una situación de acoso, con el fin de dar una protección integral a la víctima y depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

5. Procedimiento de actuación

Intyven considera que incluso existiendo una adecuada actuación preventiva pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

Fases del procedimiento:

Iniciación del procedimiento/Denuncia

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento de los hechos constitutivos de supuesto acoso a la dirección de la empresa, esta puesta en conocimiento podrá realizarse por cualquiera de las siguientes personas:

- Directamente por la persona afectada.
- Por cualquier persona que perteneciendo a la empresa o que colaborando con la misma tenga conocimiento de la situación.

La empresa indicará las direcciones de correo electrónico donde podrán remitirse las denuncias.

Los hechos deberán comunicarse de modo escrito. En dicho escrito figurará la mayor cantidad de información y detalle posible, al objeto de agilizar y facilitar el proceso de investigación. En todo caso y como contenido mínimo, en dicho escrito de denuncia figuraran los siguientes datos:

- Datos personales de la persona que presenta la denuncia.
- Datos personales de la/s persona/s acosada/s.
- Datos personales de la/s persona/s culpable/s del acoso.
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos de han dado,
- Nombre de los testigos de los hechos, si los hay.
- Acciones que se hayan emprendido.
- Firma de la persona que presenta la denuncia.

Comisión de investigación de acoso (CIDA)

Una vez recibida la denuncia por acoso, se procederá con la mayor celeridad posible y en todo caso en el plazo máximo de 10 días naturales (salvo situaciones excepcionales que justifiquen una superior demora) a la constitución de la oportuna Comisión de Investigación De Acoso o CIDA.

Esta Comisión se encargará de la investigación de los supuestos casos de acoso, y estará compuesta por la persona designada por la empresa con formación en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo. Adicionalmente, podrá participar un Asesor externo especializado en el ámbito jurídico-laboral.

La presunta víctima y lo/as denunciados podrán comparecer ante la Comisión Instructora asistidos por un representante de las personas trabajadoras; en caso de que no hubiera RLPT, podrán solicitar la asistencia de un compañero/a, que deberá guardar la necesaria confidencialidad.

La Comisión estudiará y valorará cada caso y tendrá derecho de acceso a toda información y documentación para la resolución de las denuncias trasladadas. Del mismo modo tomará cuantas declaraciones estime oportunas.

El tiempo invertido en las actuaciones relativas al Expediente, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Aquello/as miembro/as de la Comisión que puedan verse implicados en un caso, o sobre los que pueda recaer sospecha de vinculación o amistad con la/s persona/s implicadas serán retirados del proceso, con el fin de garantizar la objetividad e imparcialidad de este.

Las funciones de esta Comisión son:

- Recibir las denuncias desde el departamento en el que haya tenido entrada la denuncia.
- Realizar la investigación formal de las denuncias presentadas, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizando en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe de conclusiones, en el que en su caso según proceda, se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 30 días naturales desde el momento de su constitución como CIDA, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Seguimiento y control de los casos, en el caso de que proceda.

Proceso de investigación por parte del CIDA.

Tras la recepción de una denuncia, la Comisión iniciará la investigación de los hechos, con la realización de las acciones expuestas a continuación, de forma que contendrá las siguientes fases:

- A) Análisis de documentación previa: con los límites que pudiera tener determinada información confidencial. Dicho análisis puede determinar la influencia que hubieran podido tener determinados factores en la situación de acoso laboral denunciada.
- B) Investigación: Realización de entrevistas con las personas implicadas, esto es:
 - Denunciante.
 - Denunciado/s.
 - Posibles testigos u otras personas de interés.

Se realizará una entrevista individual con cada una de las personas implicadas o de interés.

El objetivo de la entrevista será conocer la situación en que se encuentran las personas implicadas, y deberá orientarse a la obtención de información que permita determinar si se ha producido una situación que pudiera considerarse de acoso, según los parámetros establecidos en el presente protocolo. Para ello será necesario tratar o esclarecer, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo (de qué características o qué tipo de conductas, por qué motivo, en qué fase se encuentra...).
- Quién o quiénes se considera que están practicando estas conductas de acoso.
- Desde cuándo se producen este tipo de situaciones, y con qué frecuencia temporal se han venido produciendo (diaria, semanal, etc.).
- Relación jerárquica entre las personas implicadas.
- En qué situaciones se producen las conductas o las situaciones de acoso, y si se producen en presencia de otros compañeros, y cuál es la reacción de estos.
- Si se percibe que otros compañeros pudieran encontrarse en una situación similar, lo que supondría una posterior valoración sobre la posibilidad de incluir a estas personas en el proceso de investigación.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de decidir la comisión la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.

Todas las personas que participen como denunciantes, denunciado/as y testigos deberán firmar el compromiso de confidencialidad.

Informe de conclusiones

Finalizado el proceso de investigación anteriormente expuesto, la Comisión elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las diligencias, de las intervenciones realizadas por la comisión y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos, es decir, los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- Conclusiones y medidas propuestas.
- Este informe concluirá de alguna de las siguientes formas:
 - Se determina la existencia de hechos constitutivos de acoso por lo que se realiza una propuesta de medidas, dando traslado del informe de actuaciones a la Dirección empresarial.
 - Se archiva la denuncia, por falta de objeto o indicios insuficientes, sin perjuicio de la emisión de recomendaciones en su caso, ante la existencia de conductas reprochables. En todo caso se dará traslado del informe de actuaciones a la Dirección empresarial.
 - A la persona denunciante se le indicará únicamente si se ha concluido o no la existencia de acoso.

Las actuaciones de la Comisión deberán realizarse dentro de los siguientes plazos:

- Realización de investigación e informe de conclusiones en el plazo máximo de 10 días naturales desde el momento de la constitución de la Comisión.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, será posible la prórroga del citado plazo en aquellos casos en los que existan circunstancias excepcionales que así lo recomienden, así como en aquellos casos en los que la investigación resulte especialmente compleja.

(03/9.921/23)

