

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre 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 Cooperativa de Mayoristas y Comisionados de Pescados del Mercado Central de Madrid (código número 28103792012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Cooperativa de Mayoristas y Comisionados de Pescados del Mercado Central de Madrid, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 13 de diciembre 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 28 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

PREAMBULO

Las partes firmantes de este convenio son: por la parte empresarial, la Dirección de la COOPERATIVA DE MAYORISTAS DE PESCADOS DEL MERCADO CENTRAL DE MADRID, y de otra parte, la representación unitaria en la empresa, compuesta por los tres delegados de personal. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. **Ámbito territorial y funcional.** — El presente Convenio colectivo regula las normas de obligada aplicación para la empresa COOPERATIVA DE MAYORISTAS DE PESCADOS DEL MERCADO CENTRAL DE MADRID (en adelante, “COMAPES”) que dan servicio a las empresas de mayoristas y exportadores de pescados radicadas en Mercamadrid, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

Artículo 2. **Ámbito personal.** — El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa referida en el punto anterior y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 3. **Vigencia y duración.** — El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2023, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y su duración será de tres años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2025, prorrogándose de año en año por tática reconducción, hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

Artículo 4. **Denuncia y revisión.** — La denuncia del presente Convenio colectivo deberá efectuarse, en su caso, con un máximo de dos meses de antelación a la finalización de la vigencia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas, para lo que cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá realizar la correspondiente instancia, efectuándola, en todo caso, por escrito y a través del procedimiento legalmente establecido.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se mantendrán, en todo caso, hasta que entre en vigor un nuevo convenio. No obstante, durante el desarrollo de las negociaciones del nuevo convenio colectivo, seguirá vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. **Organización del trabajo.** — Es facultad de la empresa afectada por el presente Convenio la organización del trabajo, en aplicación de lo previsto en el contenido del presente texto; no obstante, los representantes unitarios o sindicales, así como las secciones sindicales, ejercerán la función de colaboración en el asesoramiento, orientación y presentación de propuestas referidas a la organización y racionalización del trabajo, así como a la implantación de nuevas tecnologías.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 6. **Jornada laboral.** — Se establece que la duración de la jornada máxima en cómputo semanal será de 40 horas y su desarrollo será de lunes a sábado, ambos inclusive.

Artículo 7. **Horario.** — El horario laboral de las diferentes categorías encuadradas en el presente Convenio se establecerá atendiendo a las necesidades propias de cada función.

Todos los trabajadores dispondrán diariamente de media hora de descanso para el desayuno, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 8. **Vacaciones anuales.** — El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 22 días hábiles. La fijación de las vacaciones, que se acordará entre la empresa y el trabajador, y según las necesidades del servicio, se efectuará de la siguiente manera:

- Se deberán disfrutar en un máximo de tres fracciones, siendo una de estas fracciones de fijación obligatorio en los meses de junio, julio y agosto.
- No se podrán fijar vacaciones en el período comprendido entre el 15 de diciembre y el 5 de enero.
- Se podrán disfrutar durante todo el año natural de su devengo, y hasta el 28 de febrero del año siguiente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias 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 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador 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 9. Celebración de los días 26 de diciembre y 2 de enero. — Los días 26 de diciembre y 2 de enero de cada año serán considerados como días de inactividad laboral a todos los efectos, salvo en el supuesto de que el Mercado Central de Pescados mantenga su actividad, en cuyo caso tendrán la consideración de días hábiles.

Cuando los días 26 de diciembre y 2 de enero sean laborables, éstos se compensarán con un día de descanso por cada uno trabajado, que podrá ser disfrutado hasta el mes siguiente al de cada fecha trabajada.

Artículo 10. Coincidencia de festivos con días de libranza.

En el caso de que los días de libranza coincidan con cualquiera de los 14 días festivos, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dicha libranza en una jornada diferente, que deberá ser acordado con la empresa y disfrutado en los 30 días siguientes.

Artículo 11. Permisos retribuidos. — Todo trabajador afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que seguidamente se establecen, mediando aviso con la debida antelación, y durante el tiempo que a continuación se detalla:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Cuando para el disfrute de cualquiera de los anteriores permisos, sea necesario realizar un desplazamiento que requiriese abandonar la Comunidad de Madrid, estos días se extenderán con prórroga de dos días más.

Artículo 12. Pausas y reducción de jornada por lactancia. — Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la persona trabajadora, previa comunicación a la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada.
2. Reducir la jornada laboral en una hora.
3. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas, de forma ininterrumpida, y a continuación del descanso por maternidad o paternidad, de forma que se disfruten 18 días de descanso.

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.

Artículo 13. Reducción de jornada por guarda legal. — Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, según lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Disposiciones económicas

Artículo 14. Retribución. — Los conceptos retributivos correspondientes a cada una de las categorías profesionales se encuentran establecidos en la tabla salarial del Anexo I.

Los salarios fijados en la tabla salarial del Anexo I se abonarán dentro de los últimos cinco días de cada mes. En el caso de los trabajadores que se encuentren contratados o puedan contratarse a tiempo parcial, la retribución salarial será proporcional al tiempo de trabajo realizado.

Artículo 15. Salario base. — Durante la vigencia del presente Convenio, se establece un salario base correspondiente a las diferentes categorías profesionales de los trabajadores afectados, cuyas cuantías económicas correspondientes a los años de vigencia del mismo se encuentran recogidas en la tabla salarial del Anexo I.

Artículo 16. Plus de Antigüedad. — Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a percibir un complemento salarial mensual por antigüedad por cuatrienios, y cuyo importe será de un 4% del salario base mensual percibido en el año en el que se cumpla cada cuatrienio, y que será abonado a partir del año natural en que se devengue.

Aquellas personas trabajadoras que, a fecha de 1 de enero de 2023, tengan una antigüedad de cuatro o más años, generaran un máximo de tres cuatrienios.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias. — Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias correspondientes a las pagas de verano, navidad, y una tercera paga extraordinaria de marzo, que percibirán de forma prorrateada en doce mensualidades, y que incluirá cada una de ellas un importe correspondiente a salario base más antigüedad.

Artículo 18. Horas extraordinarias. — Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias.

La propuesta de realización de horas extraordinarias corresponde a la empresa, y la voluntad de su realización al trabajador. El devengo de las horas extraordinarias se hará en cómputo mensual y se abonarán en la nómina relativa al mes siguiente de su realización, en la nómina de cada trabajador y se retribuirán según lo dispuesto en el Anexo I.

Las horas extraordinarias realizadas en días festivos tendrán un importe superior según lo establecido en el anexo I.

Las partes, de común acuerdo, podrán determinar la compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso, a razón de una hora y treinta minutos de descanso por hora extraordinaria realizada.

CAPÍTULO IV

Previsión social complementaria

Artículo 19. Incapacidad temporal. — En los supuestos de IT por enfermedad o accidentes de trabajo, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa abonará, como mejora, la diferencia hasta completar el 100 por 100 de la retribución salarial del trabajador del mes anterior a la baja, desde el primer día de la baja hasta un un período máximo de seis meses.

Artículo 20. Riesgo durante el embarazo. — Atendiendo a la seguridad del embarazo, la trabajadora en situación de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan incidir en riesgos sobre el embarazo, asegurándole la misma retribución salarial, así como la incorporación a su puesto habitual una vez se reincorpore después de su baja por maternidad. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación justificada de los servicios médicos de salud pública competentes, de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, la empresa complementará desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto hasta el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

CAPÍTULO V**Extinción contractual**

Artículo 21. Premio de jubilación. — Toda persona trabajadora al jubilarse, que haya prestado sus servicios en la empresa de uno a diez años, percibirá una paga y, de ahí en adelante, un 10 por 100 por año más de la paga que recibió.

Las cantidades que por estos conceptos deba percibir el trabajador no podrán exceder, en ningún caso, del importe de tres mensualidades.

Artículo 22. Jubilación total anticipada. — Con el fin de primar la jubilación total anticipada, aquellos trabajadores que, antes de su edad ordinaria de jubilación, opten por jubilarse anticipadamente, percibirán una indemnización por jubilación consistente en:

- Dos años antes de su edad ordinaria de jubilación: cuatro mensualidades de salario base.
- Un año antes de su edad ordinaria de jubilación: dos mensualidades de salario base.
- Seis meses antes de su edad ordinaria de jubilación: una mensualidad.

Para la percepción de las indemnizaciones establecidas en los puntos anteriores, será requisito indispensable que el trabajador tenga una antigüedad real o reconocida de diez años como mínimo en la empresa.

CAPÍTULO VII**Clasificación profesional**

Artículo 23. Grupos profesionales. — Los grupos profesionales se encuentran determinados por aquellas categorías que prestan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo. Se establecen dos grupos profesionales que engloban las categorías específicas de la actividad objeto del presente Convenio:

1. Personal operario: mozo, mozo especializado, vendedor/a / responsable de servicio y encargado/a coordinador/a.
2. Personal administrativo: administrativo/a, oficial 1º, jefe/a de administración y encargado/a general.

Artículo 24. Categorías profesionales. — A continuación, se relacionan las diferentes categorías profesionales, así como la definición de éstas:

1. Personal Operario:
 - Mozo: aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de descarga, manipulación, preparación y traslado de mercancías; tareas administrativas accesorias de poca complejidad como clasificación y reparto de albaranes, así como cualesquiera otras actividades accesorias acordes con el puesto de trabajo de dificultad básica.
 - Mozo especializado: aquellas personas trabajadoras que, además de realizar las funciones propias de un mozo, ostenten una especial responsabilidad y realizan labores administrativas de complejidad moderada.
 - Jefe/a de equipo: aquellas personas trabajadoras que dirigen, coordinan, organizan y supervisan las labores desarrolladas por los mozos, así como la realización de labores administrativas de una mayor complejidad.
 - Vendedor/a / responsable de servicio: aquellas personas trabajadoras que realizan labores de compra y venta de mercancías, así como todas las actividades relativas al control de stock, inventario, entradas y salidas de material, mantenimiento y estado de las instalaciones donde presta servicios la compañía.
 - Encargado/a coordinador/a: la persona trabajadora que organiza y planifica la actividad del personal operario, siendo la encargada de coordinar a los jefes de equipo. De igual modo, se encuentra encargada de coordinar y controlar el disfrute de los permisos retribuidos, vacaciones y descansos del personal operario.
2. Personal Administrativo:
 - Administrativo/a: aquellas personas trabajadoras desempeñan labores administrativas y de gestión de contenido instrumental y complejidad media con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del Oficial 1º y del Jefe de Administración.
 - Oficial 1º: aquellas personas trabajadoras que cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios

de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

- Jefe/a de Administración: aquellas personas trabajadoras que desempeñan funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, contabilidad, recursos humanos, servicios etc., así como el control y coordinación de las labores realizadas por los administrativos/as y oficiales 1º.
- Encargado/a General: la persona trabajadora que dirige, organiza y controla las funciones y procesos de trabajo a realizar, así como la dirección y coordinación de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, siendo el máximo responsable jerárquico, tanto del personal administrativo como el personal operario.

CAPÍTULO IX

Salud laboral

Artículo 25. Salud y seguridad laboral. — Se estará a todo en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La empresa se compromete a establecer en los presupuestos una partida anual para las acciones de prevención de riesgos, y acordara con el Comité de Prevención dichas acciones y el destino de la partida económica.

La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación será facilitada por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

La evaluación de riesgos del centro de trabajo se revisará y realizará siempre que concurren las circunstancias establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico con la periodicidad exigida por la evaluación de riesgos y los protocolos médicos establecidos por la organización preventiva de la empresa.

El reconocimiento médico tendrá carácter voluntario para los trabajadores salvo las excepciones fijadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la Ley General de la Seguridad Social o en cualquier otra Ley que se pudiera establecer el carácter obligatorio de los citados reconocimientos médicos.

Aquel personal que renuncien a su derecho de efectuarse el reconocimiento voluntario deberá comunicar a la Empresa por escrito de su renuncia. En el supuesto de que no se realicen los reconocimientos establecidos como obligatorios, la Empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que establece la Ley para estos casos. Por su parte, la Empresa informará al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo acerca de la situación sanitaria general de la plantilla. Los resultados serán confidenciales.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 26. Clases de faltas. — Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 27. Faltas leves. — Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La falta de comunicación, con la antelación debida, de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- c) Falta de aseo personal, siempre que produzca quejas por parte de otras personas trabajadoras o público.
- d) No atender al público con la debida corrección y diligencia.
- e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- f) No comunicar, con la puntualidad debida, las modificaciones de datos familiares a cargo que puedan afectar a la empresa en su fiscalidad u otras obligaciones.

Artículo 28. Faltas graves. — Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin causa justificada.
- b) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, a falta de preaviso, y que ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c) Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia de público o que trascienda a éste.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Manipular, dentro de los armarios o enseres personales de las demás personas trabajadoras, sin la debida autorización.
- f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- g) El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada.
- h) La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo.
- i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- j) La reincidencia en más de tres faltas, dentro de un mismo trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 29. Faltas muy graves. — Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- b) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquier persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.
- d) La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, de forma reiterada y cuando haya sido objeto de sanción.
- e) El hurto, robo o malversación, tanto al público como a las personas trabajadoras o a la empresa, dentro de la misma.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad y falta grave al respeto y consideración del empresario, personas delegadas de éste, así como demás personas trabajadoras y público en general.
- h) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respecto 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 de jerarquía, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- i) La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 30. Graduación de las sanciones. — Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta al mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en el público y en la empresa.

Artículo 31. Sanciones. — Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de las personas trabajadoras, serán las siguientes:

— Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

— Faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días.

— Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados c, d, e, f, g y h, en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

Artículo 32. Prescripción. — Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días, 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 XI

Derechos sindicales

Artículo. 33. Derechos sindicales de los trabajadores. — Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, entre las personas trabajadoras y fuera de las horas de trabajo.
- b) Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical, en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.
- c) Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, sin entorpecer el trabajo. La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores afiliados, las cuotas sindicales de la nómina.
- d) Solicitar excedencia sindical, por el tiempo necesario en los casos de personas trabajadoras que hayan sido elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la empresa, siendo obligatorio para la empresa la concesión y la reserva de su puesto de trabajo en los términos establecidos en la LOLS.

Artículo 34. Derechos de los delegados de personal. — Los delegados de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a:

- a) Convocar asambleas de los trabajadores de las empresas, previa notificación al empresario, en los locales de la empresa o en aquellos que esta pudiera proporcionar al efecto, fuera de la jornada laboral.
- b) Disponer del crédito horario legalmente establecido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario y posterior justificación.
- c) Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente, debiendo comunicar a la empresa el acuerdo alcanzado.
- d) Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros de comité de empresa, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad percibirán, durante la utilización del crédito sindical horario, los mismos emolumentos que vinieran percibiendo regularmente.

CAPÍTULO XII

Seguimiento de lo pactado

Artículo 35. Comisión paritaria. — Sus funciones son las de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, estando formada por tres miembros de la Dirección de la empresa y tres miembros de sección sindical u órgano de representación unitaria firmante del convenio. Estos miembros podrán disponer de asesores en las reuniones de la Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- Estudio de las discrepancias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio y pronunciamiento en su caso.
- Estudio de las discrepancias que surjan en torno a una nueva clasificación profesional y pronunciamiento en su caso.
- Todas aquellas que le sean específicamente atribuidas por el presente convenio o normas de superior rango.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en los locales de la empresa. La parte que promueva la reunión señalará el día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para las mismas, actuando en cada sesión como moderador el vocal que allí se designe. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirá el ejercicio de las acciones a realizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes.

Artículo 36. Solución de conflictos. — Para solventar las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, así como para la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa, las partes firmantes acuerdan someterse al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

Disposición transitoria única. Modo de alcanzar el salario base. —Con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se procederá a ordenar y homogenizar la estructura salarial de los trabajadores, de modo tal que el conjunto de retribuciones que vengán percibiendo se trasformen hasta alcanzar, como mínimo, el salario base establecido en el Anexo I para cada año de vigencia.

Una vez detraído la cuantía del salario base en vigor, las personas trabajadoras mantendrán a título personal los conceptos salariales restantes en su propia naturaleza.

ANEXO I
TABLA SALARIALES

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL AÑO 2023	IMP.HORAS EXTRAS AÑO 2023
MOZO	1.180,00 €	12,00 €
MOZO ESPECIALISTA	1.220,00 €	12,00 €
JEFE DE EQUIPO	1.275,00 €	12,00 €
ENCARGADO CÁMARA	1.275,00 €	12,00 €
VENDEDOR	1.275,00 €	12,00 €
ENCARGADO COORDINADOR	1.350,00 €	12,00 €
ADMINISTRATIVO	1.225,00 €	12,00 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.335,00 €	12,00 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.425,00 €	12,00 €
ENCARGADO GENERAL	1.475,00 €	12,00 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL AÑO 2024	IMP.HORAS EXTRAS AÑO 2024
MOZO	1.215,40 €	12,36 €
MOZO ESPECIALISTA	1.256,60 €	12,36 €
JEFE DE EQUIPO	1.313,25 €	12,36 €
ENCARGADO CÁMARA	1.313,25 €	12,36 €
VENDEDOR	1.313,25 €	12,36 €
ENCARGADO COORDINADOR	1.390,50 €	12,36 €
ADMINISTRATIVO	1.261,75 €	12,36 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.375,05 €	12,36 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.467,75 €	12,36 €
ENCARGADO GENERAL	1.519,25 €	12,36 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL AÑO 2025	IMP.HORAS EXTRAS AÑO 2025
MOZO	1.251,86 €	12,73 €
MOZO ESPECIALISTA	1.294,30 €	12,73 €
JEFE DE EQUIPO	1.352,65 €	12,73 €
ENCARGADO CÁMARA	1.352,65 €	12,73 €
VENDEDOR	1.352,65 €	12,73 €
ENCARGADO COORDINADOR	1.432,22 €	12,73 €
ADMINISTRATIVO	1.299,60 €	12,73 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.416,30 €	12,73 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.511,78 €	12,73 €
ENCARGADO GENERAL	1.564,83 €	12,73 €

(03/72/24)

