

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 28** *RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Alimentación, suscrito por la representación empresarial, Adepesca, Adefrutas, Asdhac y La Única, y por las representaciones sindicales la Federación de Servicios de CC OO-Madrid y FESMC-UGT Madrid (código número 28000715011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio de Alimentación, suscrito por las organizaciones empresariales Adepesca, Adefrutas, Asdhac y La Única, y por las organizaciones sindicales la Federación de Servicios de CC OO-Madrid y FESMC-UGT Madrid, el día 24 de septiembre de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, 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 7 de octubre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla

PREÁMBULO

Partes firmantes

De una parte, las organizaciones empresariales: Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución (LA ÚNICA), Asociación Sindical de Detallistas de Huevos, Aves y Caza de Madrid (ASDHAC), Asociación de Empresarios Detallistas de Frutas y Productos Hortícolas (ADEFROTAS), Asociación de Empresarios Detallistas de Pescados y Productos Congelados (ADEPESCA), en representación de las empresas del sector, y de otra: las Federaciones de los Sindicatos UGT (Federación de Servicios, Movilidad y Consumo) y CC.OO. (Federación Servicios CCOO Madrid) en representación de los trabajadores. Acreditada previamente su representación, ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente legitimización suficiente para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo,

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas básicas de las condiciones mínimas de trabajo de las empresas de comercio de alimentación al por menor (establecimientos tradicionales, autoservicios, supermercados y tiendas descuento), mayoristas y distribuidores de alimentación.

Artículo 2. Ámbito territorial

Los preceptos contenidos en el presente Convenio serán de aplicación en todas las empresas definidas en el ámbito funcional. Asimismo, será de aplicación a todos los centros de trabajo existentes dentro de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a las empresas reflejadas en el ámbito funcional y territorial.

Artículo 4. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga del convenio

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» y su duración será desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

La denuncia por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito a través de cualquier procedimiento admitido en derecho, dándose traslado a la otra parte implicada con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del convenio colectivo. De no mediar denuncia se prorrogará de año en año.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo subsistirán, en todo caso, hasta que haya un nuevo convenio de su ámbito que lo sustituya. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad, condiciones más beneficiosas, compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Todas las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio se establecen en el carácter de mínimas, por lo que las situaciones más favorables, con respecto a lo contenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Los beneficios otorgados por el presente Convenio podrán ser compensados y absorbidos con respecto a situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de las empresas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de las empresas.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la empresa, los Comités de empresa, Delegados de personal, Delegados sindicales y Secciones Sindicales tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuestas en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, así como todas aquellas materias que contempla la normativa vigente.

Artículo 7. Igualdad en el trabajo

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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, la contratación, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Las empresas respetarán la dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, en cuanto son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso y desigualdades, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y desigualdad, y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. Clasificación del personal

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 9. Factores de valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de hasta 50 trabajadores, las partes firmantes acuerdan definir unos grupos profesionales para estas empresas, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa de dichas empresas.

Artículo 10. Grupos profesionales

- a) En empresas de más de 50 trabajadores:

GRUPO I.

Están comprendidos en este Grupo aquellos trabajadores que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de adaptación.

GRUPO II.

Están comprendidos en este Grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, con personal a su cargo o sin él, ostentan la responsabilidad de

un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Esto es, realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

GRUPO III.

Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que por su experiencia o/y formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado medio de autonomía y responsabilidad, siguiendo las políticas y directrices fijadas por los dos grupos siguientes.

GRUPO IV.

Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia y/o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados operacionales en un área específica, vinculados directamente con las políticas generales de la Empresa. Dependen directamente del personal del Grupo V.

GRUPO V.

Están comprendidas en este grupo aquellas personas que coordinan dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos y determinados modos de obtenerlos, y que afecta a un Área, Dirección y Jefatura básica de la Organización.

GRUPO 0.

Están comprendidas en este grupo aquellas personas que ejercen funciones generales de dirección, y cuya relación está basada en la confianza.

b) En empresas de hasta 50 trabajadores.

GRUPO I.

Se asimila al Grupo I de las empresas de más de 50 trabajadores.

GRUPO II.

Se asimila a los Grupos II y III de las empresas de más de 50 trabajadores.

GRUPO III.

Se asimila a los Grupos IV y V de las empresas de más de 50 trabajadores.

CAPÍTULO IV**Normativa sobre empleo**

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales vigentes sobre empleo.

Artículo 11. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. La duración del período de prueba será variable según el grupo profesional de cada trabajador, de acuerdo con la siguiente escala en los contratos de naturaleza temporal:

- Grupo I: quince días
- Grupo II y III: dos meses.
- Grupo IV y Superiores: Cuatro meses

En el contrato para emprendedores el periodo de prueba será el establecido legalmente.

En los contratos celebrados con carácter indefinido la duración del periodo de prueba será de seis meses para todos los grupos profesionales.

Estos periodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los periodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Durante estos periodos de prueba la relación laboral podrá ser resuelta por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso, regulado en este Convenio Colectivo.

Artículo 12. Modalidades de contratación

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente:

1.- **Contrato indefinido:** Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en el sector, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de las empresas. En el caso de que el ingreso del trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el período de prueba regulado en el artículo anterior pasará a ser de seis meses, con independencia del grupo profesional que ostente el trabajador.

2.- **Contrato para la formación y el aprendizaje:** Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. La duración de este contrato no será inferior a un año ni superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

3.- **Contrato en prácticas:** Se estará al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. Este contrato se podrá concertar para el desempeño de puestos de trabajo incluidos en los Grupos III, IV y V, siéndole de aplicación el período de prueba general de seis meses.

4.- **Contrato eventual:** Se estará al art. 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

La duración máxima de esta modalidad de contratación será de doce meses en un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un período menor a la duración máxima, sólo cabrá una prórroga.

5.- **Contrato por obra o servicio determinado:** Se estará al art. 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector:

- Las campañas, promociones y épocas especiales de venta.
- Las ferias, exposiciones y promociones especiales de productos.
- Los trabajos consistentes en la preparación o acondicionamiento de mercancía debida a encargos puntuales de clientes.

La duración máxima de estos contratos será de dos años, contados a partir del inicio de las tareas de preparación de la campaña o promoción.

6. **Contrato de interinidad:** Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

En el contrato de interinidad por sustitución del descanso por maternidad se podrá incluir, a efectos de la duración del mismo, el tiempo de lactancia acumulada que se disfrute inmediatamente a continuación de la finalización del descanso maternal.

7.- **Contrato a tiempo parcial y de relevo:** Se estará a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Cese voluntario, preaviso en caso de extinción y compensación económica

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa habrá de comunicar dicha decisión por escrito con quince días de antelación a la fecha de finalización de sus servicios. Por cada día de retraso, la empresa descontará de su liquidación de haberes la parte proporcional.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Durante el periodo de prueba la relación laboral podrá ser resuelta por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso.

A los contratos temporales les será de aplicación a su finalización, en su caso, la indemnización de doce días de salario por año de trabajo o la cantidad que dispusiera la norma legal en vigor.

La indemnización de doce días año trabajado también será de aplicación si el empresario resolviera el contrato a partir del quinto mes en aquellos contratos que se hubiesen suscrito inicialmente con carácter indefinido y cuyo periodo de prueba fuera de seis meses.

Artículo 14. Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

Artículo 15. Jornada laboral

a) Jornada laboral. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y en cómputo anual de 1810 horas de trabajo efectivo.

A efectos de determinar dicha duración máxima, se considerará el tiempo transcurrido desde que el trabajador se incorpora a su puesto de trabajo hasta que lo abandona.

No obstante, lo anterior, los firmantes del presente Convenio Colectivo, reconociendo el mayor volumen de ventas y trabajo en los períodos comprendidos entre el 15 de junio al 15 de julio, y 5 de diciembre al 5 de enero, acuerdan la posibilidad del establecimiento por el empresario de una distribución irregular de la jornada de trabajo. Dicha distribución estará limitada a un máximo de 9 horas diarias durante los períodos reseñados. El disfrute del descanso equivalente a la jornada irregular se efectuará dentro de los dos meses siguientes a su realización.

El establecimiento de la jornada irregular se tendrá que preavisar con un plazo mínimo de siete días.

Dicho periodo podrá ser modificado, en los mismos términos que se establecen para la jornada irregular en el tercer párrafo de este artículo, siempre que la empresa acredite que el periodo de ventas o la afectación de ventas a la empresa aconsejen modificar dicho periodo.

b) Descanso semanal, fiestas y permisos: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, el medio día de descanso se podrá disfrutar en períodos de hasta cuatro semanas, pudiendo disfrutarse separado del día completo en cualquier día de la semana.

c) Asuntos propios. Los trabajadores podrán disfrutar de 1 día de licencia para asuntos propios por semestre natural anual. Este disfrute está condicionado a que, en el semestre de que se trate, no hayan sufrido ninguna ausencia injustificada.

La fijación del día o días de licencia a que se refiere el párrafo precedente se realizará por acuerdo entre trabajador y empresa, atendiendo siempre a las necesidades productivas de esta última. No serán acumulables a puentes, días festivos o vacaciones, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

En el supuesto de que, disfrutada/s la/s licencia/s a que se refieren los párrafos precedentes, el trabajador incumpliese con posterioridad (por ausencia injustificada dentro del mismo semestre) el presupuesto de viabilidad de la/s misma/s, la empresa podrá descontarle de la nómina de salarios correspondiente al mes siguiente, el importe de los salarios correspondientes al día/s indebidamente disfrutado/s.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de jornada ordinaria, semanal o anual.

Artículo 17. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en el año natural. De éstos, al menos 21 días deberán disfrutarse de manera continuada dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá pactar otro régimen distinto en cuanto a calendario de disfrute y periodos con un máximo de dos periodos.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden al menos con 2 meses de antelación a su disfrute. Las vacaciones se disfrutarán anualmente en turnos rotativos dentro del período señalado.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el descanso semanal o un festivo, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del festivo o descanso semanal, salvo que sea mes natural.

Fuera del periodo obligatorio de disfrute, el trabajador tendrá la opción de fijar la fecha de disfrute de su vacación anual, siempre de manera continuada y de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 18. Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de sus haberes, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por el tiempo preciso, y con justificante del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- c) Dos días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día en el caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una

norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo limitaciones al disfrute de las mismas.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Para concurrir a exámenes, cuando el trabajador curse con regularidad estudios conducentes a la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente. Igualmente, por el tiempo imprescindible para las pruebas del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen hasta un máximo de tres convocatorias.

El listado de parientes incluidos en el ámbito de aplicación de este artículo, esto es, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad son: cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos del trabajador e hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge.

CAPÍTULO VI

Salario y retribuciones

Artículo 19. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Artículo 20. Salario base de grupo

Por él se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador por unidad de tiempo o de obra en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

El salario base de grupo remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos, y será el establecido en las tablas salariales anexas (Anexo I) para cada grupo profesional.

Artículo 21. Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada mensual y/o anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: Son los complementos derivados de las condiciones personales del trabajador.

De puesto de trabajo: Son los complementos integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente la actividad, o bien, en función de la prestación en algún momento, forma o lugar determinado, o bajo ciertas características diferenciadas. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, o bien, en la modalidad o circunstancia que se retribuye específicamente, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Se considera complemento de puesto de trabajo la **nocturnidad** (de 22.00 a 6.00 horas), que se cuantifica en un 20% sobre el importe del salario base de grupo, aplicable a aquellos trabajos para los que no se haya establecido un salario específico en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, y cuando no se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Variable: 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 de un área o sección de la misma, por lo que no tendrán carácter consolidable. Tendrá este carácter el incentivo por desempeño.

Artículo 22. Pagas extraordinarias

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres pagas extraordinarias proporcionales a la antigüedad del trabajador, abonables: La de beneficios, antes del 30 de marzo; la de verano, antes del 15 de julio, y la de Navidad, antes del 20 de diciembre.

Todas las pagas mencionadas con anterioridad podrán prorratearse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador en doce mensualidades. Las pagas se abonarán a razón del salario base de grupo o contratación y antigüedad consolidada.

Artículo 23. Incremento salarial y tablas salariales.

1.- Salario base de los grupos profesionales de aplicación desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2021.

a.- Incremento: Será el que figura en el Anexo I. Este concepto, junto con el de complemento de antigüedad en aquellos casos en que el mismo se devengue, será la base sobre la que se aplicará el sistema de incremento retributivo previsto en el presente artículo.

2.- Salario de aplicación desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2022.

a.- Incremento: -Será el resultante de aplicar a los conceptos de salario base de grupo y, en su caso, complemento de antigüedad, calculados sobre las tablas salariales definitivas de 2021, un incremento del 2,5%. Dicha tabla figura en el Anexo II.

Artículo 24. Conciliación de la vida familiar y laboral

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en hasta 14 días naturales o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

En los casos de nacimientos 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 de trabajo, 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 correspondan.

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 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 25. Incapacidad temporal

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT), bien sea por contingencias comunes o profesionales, la empresa garantizará la percepción de los importes que se reflejan a continuación, complementando, en su caso, la acción protectora de la Seguridad Social, incrementando a su cargo el importe del subsidio de enfermedad o accidente legalmente establecido, y hasta un máximo de 18 meses.

Enfermedad común y accidente no laboral: en los tres primeros días de la primera situación de IT ocurrida en el año natural, se complementará hasta el 50% del salario base de grupo y antigüedad consolidada. En la segunda y sucesivas bajas no se percibirá complemento alguno, salvo en el caso de hospitalización o intervención quirúrgica, en el que se recibirá complemento hasta alcanzar el 100% del salario base de grupo y antigüedad consolidada.

Del cuarto al decimoquinto día, en todos los casos, el complemento a abonar por las empresas alcanzará el 75% del salario base de grupo y antigüedad consolidada.

A partir del decimoquinto día, en todos los casos, el complemento a abonar por las empresas alcanzará el 100% del salario base de grupo y antigüedad consolidada.

Accidente laboral, hospitalización o enfermedad profesional: se recibirá complemento hasta alcanzar el 100% del salario base de grupo y antigüedad consolidada desde el primer día de la baja hasta los dieciocho meses.

Artículo 26. Protección social. Seguro de vida

Las empresas vendrán obligadas a suscribir un seguro colectivo de vida, en el que se asegure el riesgo de muerte e invalidez en los grados de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa, por un importe de 6.010 euros por trabajador, independientemente del tipo de contrato y de la jornada a realizar.

Artículo 27. Formación profesional

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de los trabajadores en las empresas, así como un derecho de los mismos. Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo Nacional de Formación Continua, en orden a impulsar la elaboración y ejecución de planes de formación de empresa, agrupados e intersectoriales, en los que puedan participar los trabajadores de este sector para la consecución de mejoras en la cualificación y empleabilidad de los mismos.

En cuanto a los cursos de formación organizados o impartidos a instancia de la empresa, las horas de formación destinadas al efecto tendrán una doble consideración en función de la obligatoriedad. Así habrá de dos tipos: 1) obligatoria o necesaria para el desempeño de funciones propias del puesto de trabajo, esta se hará preferiblemente coincidiendo con jornada laboral de trabajador, pero si no es posible, se realizará fuera de ésta, retribuyéndose la hora dedicada como hora extraordinaria o compensándose con tiempo de descanso en igual proporción al tiempo empleado para la formación, tiempo que habrá de ser disfrutado, salvo pacto en contrario, dentro de los 30 días siguientes a su producción. 2) voluntaria para el trabajador, esta formación se hará fuera de la jornada, y no se retribuirá o compensará de forma alguna.

El personal que se incorpore a las empresas recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar.

La falta de asistencia injustificada a los cursos o de impuntualidad se considerará como falta de asistencia o puntualidad al trabajo.

Artículo 28. Prendas de trabajo

En los casos en que el puesto de trabajo requiera determinada uniformidad, las empresas dotarán a los trabajadores de las prendas necesarias para el desempeño de la actividad, pudiendo sustituir

la dotación por una compensación económica que no tendrá el carácter de condición más beneficiosa, ni carácter salarial.

Artículo 29. Descuento en compras

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho en las compras que realicen en la propia empresa al adquirir los artículos a precio de costo, incrementado con los gastos generales siempre que los artículos adquiridos se destinen a uso personal y al de sus familiares que con él convivan y estén a su cargo.

Artículo 30. Plus de transporte

En este concepto se entienden comprendidas las cantidades que el trabajador perciba como ayuda al desplazamiento desde su residencia al centro de trabajo habitual, careciendo de la consolidación legal de salario.

Artículo 31. Desplazamientos y traslados

Las empresas podrán destinar temporalmente a su personal a otros centros de la empresa en el ámbito de la Comunidad de Madrid, siempre que el desplazamiento se fundamente en razones organizativas, técnicas, de producción o contratación, no conllevando la obligación de abonar dietas o gastos de viaje. Cuando el desplazamiento implique un cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, cuando los trabajadores se vean obligados, en virtud de orden expresa del empresario o persona que lo represente, a realizar trabajos de carácter profesional por cuenta de la empresa fuera del centro de trabajo tendrán derecho a las dietas y gastos de desplazamiento que se hayan generado.

CAPÍTULO VII

Derecho sindical

Artículo 32. Derechos sindicales

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 33. Representación sindical de los trabajadores

En las empresas o en su caso, en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores, independientemente del tipo de contrato y jornada, se elegirá un delegado sindical, al amparo del artículo 10 de la LOLS, teniendo las atribuciones y garantías que esa norma reconoce.

Artículo 34. Comités Intercentros

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores independientemente del tipo de contrato y jornada, se elegirá un delegado sindical, al amparo del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), teniendo las atribuciones y garantías que esa norma reconoce.

En aquellas empresas donde exista una dispersión de centros y al amparo del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá constituir un comité conjunto, como órgano de representación colegiado.

En aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, y al amparo del art. 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá constituir un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, que sirve de cauce de interlocución y resolución a todas aquellas materias que excedan de las competencias propias de la representación de los trabajadores de un solo centro, por ser materias de afección general en toda la empresa.

El Comité Intercentros estará formado por un máximo de once miembros, designados de entre los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, y guardando la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. La comunicación de alta y baja de los miembros se realizará por los sindicatos a la empresa, y se tramitará en el Registro administrativo correspondiente, dándose la oportuna difusión en los tablones de anuncios.

Al Comité Intercentros le serán de aplicación las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para el Comité de Empresa.

Artículo 35. Garantías

Los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 36. Horas sindicales

Las horas sindicales legalmente establecidas se podrán acumular entre los delegados de personal, miembros de Comité de empresa y delegados sindicales para su disfrute en el mes.

Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de la misma empresa podrán usar el sistema de acumulación de horas en el ámbito de toda la empresa, remitiendo a ésta antes del inicio de cada mes el reparto; cuando no haya variación, se tendrá en cuenta la primera comunicación.

Los delegados y miembros de Comité podrán renunciar en todo o en parte al crédito horario que les corresponde legalmente, en favor de otros delegados y miembros de Comité. Para que ello sea efectivo, la cesión se presentará por escrito al sindicato, dándose traslado posteriormente a la empresa, haciéndose constar los nombres de cedente y cesionario, número de horas a ceder y período de efectos.

A efectos de no perjudicar la organización del trabajo, los delegados de personal y miembros de Comités de empresa notificarán previamente a la empresa el disfrute del crédito sindical, que deberán posteriormente justificar.

Artículo 37. Comisión Paritaria

Para la interpretación, aplicación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, se constituirá una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá necesariamente con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación y aplicación del presente convenio colectivo. No obstante, se considerará válidamente constituida con la asistencia, al menos, de dos miembros de la parte social y otros dos por la parte empresarial.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido al secretario, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. El secretario convocará a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden de día.

Cualquier cuestión que se someta a la consideración de la comisión paritaria será resuelta en diez días naturales desde la presentación de la solicitud. Transcurrido este plazo sin haberse resuelto, se entenderá agotado el trámite y quedará expedita la vía que resulte de aplicación.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la comisión paritaria, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultado será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

La comisión paritaria elegirá un presidente y un secretario. De todas sus reuniones se levantará acta y en su caso, se dará traslado a la autoridad laboral para su publicación correspondiente. Los acuerdos requerirán la mayoría simple de cada una de las representaciones presentes.

Se acuerda dar por constituida válidamente la comisión paritaria del convenio colectivo a la firma del mismo.

La sede de la comisión paritaria se acuerda que sea el domicilio social de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Artículo 38. Funciones de la Comisión Paritaria

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación de las cláusulas del convenio colectivo.
- Realización de tareas de vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Realización de mediaciones o arbitrajes no vinculantes con carácter previo y necesario al tratamiento de interpretaciones o conflictos de carácter colectivo.
- Aprobación anual de las revisiones salariales pactadas, conformando las tablas salariales y procediendo a aplicar las revisiones correspondientes en caso de desviaciones en el Índice de Comercio Minorista a precios constantes, excluido carburantes.
- Adaptar a la realidad del sector el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva.
- Seguimiento y control de la contratación bajo la modalidad de obra o servicio.
- Conocimiento y Adaptación de la cláusula de descuelgue salarial o inaplicación del presente convenio colectivo.
- Cualquier otra actividad tendente a la efectividad de lo pactado o que expresamente le venga atribuida por el presente Convenio Colectivo o la legislación vigente.

Artículo 39. Solución extrajudicial de conflictos laborales

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 y se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

De la suscripción de esta cláusula se enviará copia al Instituto laboral de la Comunidad de Madrid, domiciliado en Avda. Asturias, 6, 28029 Madrid, para conocimiento y registro.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 40. Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 41. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las sumas de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo. Si se originara un perjuicio a la organización del trabajo, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación o uso en los géneros o del material de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o medio de comunicación.
6. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o mercancías, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 42. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de Dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de su trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación o uso de los géneros o del material de la Empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que medie autorización expresa.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
9. La embriaguez o la ingesta de estupefacientes o sustancias similares manifestada en una ocasión, en jornada laboral y en dependencias de la empresa.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 43. Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto, apropiación o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Las riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13. Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos, o la de prevención de riesgos laborales, siempre que el trabajador haya sido informado de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables.

14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral si repercuten negativamente en el trabajo.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

16. 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.

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

Artículo 44. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

- Rescisión del contrato mediante despido disciplinario, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 45. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. Trabajo a distancia

El trabajo a distancia constituye una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Corresponderá a las empresas ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado puede asumir la práctica del trabajo a distancia sin incidencia en los niveles de organización y productividad de las mismas.

El trabajo a distancia se regirá por lo establecido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, o norma que la sustituya.

Artículo 47. Desconexión digital

Se respetará en todo caso el derecho a la desconexión digital de los trabajadores manteniendo estos el derecho a no contestar videollamadas, emails, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral, conforme a lo establecido en el protocolo interno de empresa, respetándose el tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones, además de la intimidad personal y laboral de los trabajadores.

Se establece la obligación de la empresa de establecer una política interna de desconexión digital, previa consulta a los representantes de los trabajadores, para que se garantice este derecho.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA**Única. Tabla informativa grupos profesionales**

A efectos meramente enunciativos, los grupos donde se encuadran las antiguas y extintas categorías profesionales son los que se detallaron y firmaron en la comisión paritaria del convenio colectivo de Comercio de Alimentación de 20 de diciembre de 2001.

DISPOSICIONES FINALES**Primera. Complemento salarial por antigüedad**

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que venían percibiendo como complemento de antigüedad una cantidad económica del 7 por 100 sobre el salario base, en períodos de cuatrienios desde su ingreso en la empresa, contabilizándose a este fin el período de aprendizaje o formativo. Con efectos 1 de enero de 1998 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del complemento de antigüedad.

No obstante, se respetó la cantidad que venía percibiendo el trabajador como complemento salarial por antigüedad hasta el 1 de enero de 1998, pasando a denominarse complemento salarial de antigüedad consolidada «ad personam» desde dicha fecha, siendo cotizable y no compensable ni absorbible, pero aplicándose cada año a partir de esa fecha el mismo porcentaje de la revisión salarial que se viene pactando para el salario base en este convenio y los convenios colectivos de los años sucesivos. De la misma forma se aplica en el presente convenio.

Segunda. Cantidades a cuenta: compensación y absorción

No se podrán reclamar las cantidades entregadas a cuenta por parte de la empresa siempre y cuando dichas cantidades sean superiores a las obligadas por el presente convenio colectivo.

Tercera. Compromiso de empleo estable

Las partes firmantes, conscientes de la actual situación de empleo en el sector, acuerdan establecer un compromiso de empleo estable de manera que las empresas de más de 10 trabajadores se comprometen a contar a la finalización del primer año de la vigencia del presente convenio con un porcentaje no inferior al 75 por 100 de empleo fijo sobre el total de sus plantillas, excluidos los contratos de interinidad.

Cuarta. Parejas de hecho

A partir de la entrada en vigor del presente convenio se equipará la situación de pareja de hecho a la del matrimonio civil, siempre que aquélla se encuentre debidamente inscrita en el Registro legalmente constituido al efecto.

Quinta. Acoso moral

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la comisión paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

–Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

–Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

–Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

Sexta. Trabajadoras víctimas de violencia de género

Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, 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.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que, en su caso, la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género sin necesidad de preaviso alguno.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Séptima. Protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el sector del comercio

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación mediante un protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, los siguientes términos:

I. Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

En virtud de lo anterior, las empresas vinculadas a este Convenio declaran que el acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores.

II. Por ello, rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el ámbito laboral y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en dicho ámbito.

III. Las empresas, los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

IV. Queda expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones recogidas en este texto.

V. Las partes constituirán una Comisión Negociadora para que elabore un protocolo prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Octava. Normas subsidiarias

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.

Novena. Disposición final

La normativa regulada en el presente convenio es con carácter de mínimos.

ANEXO I**Tabla Salarial. Año 2021**

Quedan fijadas las siguientes tablas salariales correspondientes a los salarios base de grupo, según se indica en el artículo 20 del presente convenio, para el año 2021 y desde el mes de entrada en vigor de este convenio:

GRUPOS	MENSUAL	ANUAL
I	933,34	14.000,01
II	984,16	14.762,40
III	1.013,29	15.199,35
IV	1.133,33	16.999,95
V	1.333,33	19.999,95
0	1.666,66	24.999,90

ANEXO II**Tabla Salarial. Año 2022**

Quedan fijadas las siguientes tablas salariales correspondientes a los salarios base de grupo, según se indica en el artículo 20 del presente convenio, para el año 2022:

GRUPOS	MENSUAL	ANUAL
I	956,67	14.350,01
II	1.008,76	15.131,40
III	1.038,62	15.579,30
IV	1.161,66	17.424,90
V	1.366,66	20.499,90
0	1.708,33	25.624,95

(03/29.216/21)

