

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Eodora T Grupo de Restauración, Sociedad Limitada” (código número 28100982012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Eodora T Grupo de Restauración, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de noviembre de 2014; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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.

Madrid, a 25 de febrero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE “EODORA T GRUPO DE RESTAURACIÓN, S. L.”

Capítulo I

Ámbitos

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*—El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de “Eodora T Grupo de Restauración, S. L.”, en adelante la Empresa, y la representación legal del 100 por 100 de su plantilla.

A los efectos de este Convenio colectivo se entienden afectadas por el mismo la empresa y trabajadores/as de la misma cuya actividad esté dedicada a la distribución de bebidas o comidas, consumidas preferentemente en el establecimiento y a su reparto a domicilio, gestionando la explotación de su actividad mediante marcas comerciales a través de métodos propios, con procesos de elaboración y servicios homogéneos en todos los establecimientos y con idéntica imagen de la marca en cualquiera de los mismos.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito territorial y de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación en la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal y denuncia.*—El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.*—Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

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

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 6. *Organización del trabajo.*—I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los comités de empresa y delegados de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta

en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquellas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Art. 7. *Formación profesional.*—Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería y a lo establecido en el presente artículo.

A estos efectos la formación del personal se distingue como herramienta básica para el desarrollo de los servicios contratados entre la Empresa y su personal, habilitando dicha formación el trabajo y la organización del mismo en el seno de la Empresa, por lo que es materia imprescindible para que este trabajo se lleve a término el que todos y cada uno de los miembros de la plantilla reciban y pongan en marcha las distintas actividades formativas que desde la Empresa se establezcan.

Se establece como oficina central la situada en la calle Corregidor Diego de Valderrábano, número 25, 28030 de Madrid.

Capítulo III

Período de prueba y contratación

Art. 8. *Ingresos y contratación.*—Al objeto de fomentar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente convenio colectivo suscriben en su integridad el contenido del Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Art. 9. *Período de prueba y ceses.*—En materia de período de prueba se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Este período de prueba se interrumpirá, en cualquier caso, por las situaciones de IT.

En caso de cese, y salvo que el contrato de trabajo establezca otro término, el empleado deberá de preavisar con quince días de antelación a la fecha efectiva de su cese en la Empresa, descontando esta un número de días equivalente al preaviso no efectuado de la liquidación, saldo y finiquito que al trabajador le correspondiese.

Art. 10. *Contrato de obra o servicio determinado.*—Se podrá utilizar el contrato por obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dichos contratos tendrán por objeto la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto, así como la duración del mismo.

Si el contrato fijara una duración o término, estos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, para el caso de que la duración del proyecto, obra o servicio determinado objeto del contrato así lo requiera, para esta modalidad contractual, una duración máxima de cuatro años.

Art. 11. *Contrato eventual.*—En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, las Empresas incluidas en el artículo 1.º de este convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un período de doce.

Art. 12. *Contrato a tiempo parcial.*—Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, los contratados a tiempo parcial en la Empresa tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas. La distribución de dichas horas tendrá lugar de conformidad con lo establecido en los artículos 19 y 20 del convenio colectivo.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 60 por 100 de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose la realización de las mismas con un preaviso, siempre y cuando fuese posible, de veinticuatro horas de antelación. En caso de que tal preaviso no fuese posible, las horas complementarias únicamente podrán realizarse un día de jornada programada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio colectivo.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos contemplados en la Ley.

Art. 13. *Contratos formativos*.—En materia de contratos formativos se estará a lo previsto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Contrato de interinidad y contrato de relevo*.

A) Interino:

- I. Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
- II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

B) Contrato de relevo: en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores se podrán formalizar Contratos de Relevo para relevistas en distinto puesto de trabajo que los relevados, en los términos que recoge la citada norma.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Art. 15. *Clasificación profesional*.—1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, debiendo aplicar la Empresa cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

En este sentido se define, como propia de la Empresa, la siguiente Clasificación Profesional, con respeto a la Clasificación Profesional establecida en el capítulo II del ALEH, estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del Área Funcional Tercera:

— Gerente/Director de Centro: Grupo Profesional 9 del ALEH, Nivel I del Convenio.

Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de la maquinaria, materiales, utillaje, etc., realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de sus competencias para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento, así como en su

caso, labores y tareas administrativas propias de oficina, así como la gestión de recursos humanos. Recibir y transmitir las peticiones de servicio y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

- Supervisor de restauración moderna: Grupo profesional 10 del ALEH, Nivel II del Convenio colectivo.

Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

- Preparador de Restauración Moderna: Grupo Profesional 3 del ALEH, Nivel III del Convenio Colectivo.

Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación, distribución y venta de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación y distribución de comidas y productos, así como colaborar en el buen estado del centro de trabajo.

Si el empleado/a sirve a domicilio los productos solicitados por los clientes, cobrará a estos su importe, haciéndose cargo de este y liquidándolo al encargado o jefe respectivo.

Igualmente el empleado deberá realizar las tareas relativas a los ingresos en entidades bancarias de las cantidades en efectivo correspondientes a la recaudación de forma diaria.

- Auxiliar de Restauración Moderna: Grupo Profesional 4 del ALEH, Nivel IV del Convenio Colectivo.

Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.

Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Si el empleado/a sirve a domicilio los productos solicitados por los clientes, cobrará a estos su importe, haciéndose cargo de este y liquidándolo al encargado o jefe respectivo.

2. La Comisión Mixta del convenio colectivo tiene otorgadas expresas funciones relativas a las dudas que puedan surgir relativas al encuadramiento de los empleados que presten servicios dentro del ámbito funcional del convenio colectivo, y en especial de cara a la integración del personal en el nuevo sistema de clasificación profesional, a los efectos de lo cual las partes, se reunirán para tratar estos extremos cuando concurriese la necesidad de encuadrar a empleados a los que se les vaya a aplicar el convenio colectivo por primera vez por integración dentro de la estructura aquí definida, a los efectos de una correcta aplicación del mismo en lo que a encuadramiento profesional se refiere.

Capítulo V

Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

Art. 16. *Movilidad funcional.*—En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el ALEH y a lo establecido en el artículo 39 del TREL.T.

Art. 17. *Movilidad geográfica.*—Los cambios de centro de trabajo dentro de una misma Provincia, o provincias limítrofes se podrán producir con un preaviso de veinticuatro horas, siempre y cuando no medie una distancia superior a los 60 kilómetros entre el centro de origen y el centro de destino.

La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre y cuando fuese posible atendiendo al normal desarrollo de la producción.

Art. 18. *Ascensos.*

- a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza, mando coordinación (Nivel I y Nivel II) será de libre designación por la empresa, atendiendo a la formación requerida para el puesto, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción.
- b) El ascenso de trabajadores del Nivel IV al Nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses en el mismo grupo y la obtención de la certificación emitida desde la Empresa de validación y conocimiento de los procesos básicos del Grupo.

Capítulo VI

Tiempo de trabajo

Art. 19. *Jornada.*—La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año, de lunes a domingo. La jornada podrá distribuirse de forma irregular a lo largo de todo el año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y doce horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales y las previsiones hechas al efecto con relación a la distribución de la bolsa de horas de distribución irregular.

La jornada máxima, para quienes tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.

Distribución. Habida cuenta de las especiales características vigentes en la Empresa, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 225 días de trabajo al año.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a una libranza semanal en cómputo anual de dos días. Estos dos días compensan igualmente los festivos anuales así como a los que el empleado pueda tener derecho.

La coincidencia del día de descanso con festivo, no dará lugar a su recuperación.

La planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la Empresa se realizará con carácter semanal, publicándose en los centros de trabajo los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada empleado.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, de forma trimestral.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, y retrasos o adelantos en suministros, que impidan el previo aviso), se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, cuarenta y cinco horas al trimestre para cada empleado.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, y en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 21.

No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo.

En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente dentro de un período de catorce días.

Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

En las semanas de preparación de ventas especiales y de los Balances o Inventarios, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, siendo horas de prestación obligatoria por parte del trabajador, esta facultad de la empresa se utilizará con el máximo de doce días al año.

Sistema de Distribución de Jornada Nivel I y Nivel II

Los empleados/as encuadrados en el Nivel I y el Nivel II de este convenio, habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán

su jornada, de modo tal que, con respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

Los gerentes de zona así como los trabajadores de oficina con facultades de Dirección deberán acudir a los establecimientos a supervisar el correcto funcionamiento de las operaciones cinco veces al mes cada uno en el turno de noche o de fin de semana, siendo cada una de estas visitas de una duración mínima de treinta minutos.

A efectos de control del cumplimiento de estas visitas, la Dirección elaborará el correspondiente cuadrante mensual. Este tiempo formará parte de la jornada ordinaria anual.

Art. 20. *Descanso semanal y sistema de libranzas.*—La libranza semanal será, con carácter general, de dos días a la semana en cómputo anual.

De este modo se considera comprendida dicha libranza tanto el descanso semanal regulado en el TRLET como los festivos regulados en el artículo 23 de este convenio.

En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal se estará a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la Comisión Paritaria.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Las partes acuerdan la intención de suprimir las horas extraordinarias habituales.

No obstante y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento:

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual definida en el artículo 19, que se compensarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del precio hora definido en el artículo 26, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora, a opción del trabajador.

Art. 22. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta días naturales, que podrá ser distribuido por la Dirección atendiendo a las necesidades del servicio pudiendo fraccionarse el mismo en hasta cuatro períodos. Este período de vacaciones será planificado por la Dirección con al menos dos meses de antelación a la fecha de disfrute, salvo que por causa organizativa o de producción fuese necesario un plazo menor, en cuyo caso la Empresa y el empleado/a acordarán la fecha de disfrute.

La Empresa procederá a la fijación de las vacaciones del personal durante el primer mes del año, a más tardar.

En caso de que algún empleado no prestase servicios durante la totalidad del ejercicio, la fijación de las vacaciones se realizará, siempre y cuando fuese posible, dentro de los primeros quince días de prestación, pudiendo distribuirse las mismas de conformidad con lo establecido en este artículo.

Art. 23. *Licencias.*—1. *Retribuidas.* El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el PMG, y en su caso el DSB por los motivos y el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo y en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se dispondrá de un día adicional (cuatro días) para el caso de que el trabajador deba hacer un desplazamiento. El trabajador que necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad situada a más de 500 kilómetros del domicilio habitual del empleado, el plazo será de cinco días. Estos días de licencia no podrán ser acumulados con los previstos en el apartado siguiente por el mismo supuesto.
- C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento (definido en el punto B) al efecto, el plazo será de cuatro días.
- D) Un día por traslado del domicilio habitual.
- E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- F) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

- G) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

2. No retribuidas. El trabajador dispondrá de dos días de licencia no retribuida al año para asuntos propios. El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada con una semana de antelación a la Empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con períodos de alta actividad del centro que se trate o el nivel de absentismo del centro impide su concesión. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

Capítulo VII

Régimen salarial

Art. 24. *Retribuciones.*—Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al PMG.

Art. 25. *Pago Mínimo Garantizado.*—I. Se establecen, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo y para los Niveles definidos en el artículo 17 del convenio colectivo, los siguientes Pagos Mínimos Garantizados (PMG):

- Nivel IV: 6,63 euros/hora.
- Nivel III: 7,16 euros/hora.
- Nivel II: 7,59 euros/hora.
- Nivel I: 8,33 euros/hora.

II. Este Pago Mínimo Garantizado (PMG) operará como abono mínimo por hora, no pudiéndose establecer cuantías salariales ni extrasalariales inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos.

Art. 26. *Pagas Extraordinarias.*—Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio entienden distribuidas en catorce pagas.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Art. 27. *Incremento Salarial y Política de Retribución Variable.*—Durante la vigencia del presente convenio no existirá incremento salarial fijo salvo aquel que se pueda generar como consecuencia de la consecución de incrementos del ventas, tal y como se expone a continuación.

A los efectos de la política de retribución variable se tendrá en cuenta la venta neta (es decir la venta una vez desglosados los impuestos) del año anterior y se comparará con la del ejercicio de que se trate.

Para la medición de esa venta se tendrá en cuenta la venta total del año del centro de que se trate, para lo cual el centro de trabajo deberá de tener al menos dos años de antigüedad.

Si la venta de un ejercicio con relación a las del ejercicio inmediatamente anterior es superior, y en función de los porcentajes de la tabla luego expuesta, los empleados que no perciban otro sistema de retribución variable tendrán derecho a percibir los abonos debajo expuestos (cantidades brutas), que se entienden retribuyen una jornada completa, abonándose consecuentemente a prorrateo de jornada en caso de contratos a tiempo parcial.

Este sistema de retribución variable se abonará en función del número de días trabajados de forma efectiva en el centro de trabajo siendo las cantidades contenidas en la Tabla las correspondientes a 225 días de trabajo efectivo.

INCREMENTO DE VENTA	ABONO
ENTRE UN 4% Y UN 5%	0,5%
ENTRE UN 5,1% Y UN 15%	1%
MÁS DE UN 15%	1,5%

Capítulo VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Art. 28. *Protección de la vida familiar.*—I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia se podrá compensar con reducción de media hora bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

Los trabajadores podrán acumular este derecho en un máximo de dieciocho días naturales siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple se amplía este derecho en proporción al descanso por maternidad según el número de hijos recién nacidos.

III. Maternidad: quienes ejerzan este derecho podrán juntar tal período con el de vacaciones.

IV. Guarda legal: de conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Hombre y Mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

V. Nacimientos prematuros: 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 durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

- a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.
- b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.
- c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excelencia por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Art. 29. *Excedencias.*

- A) I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años en los términos previstos por ley los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.
 - IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
 - V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.
- B)
- I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.
 - II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.
 - III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.
 - IV. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.
 - V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes.
 - VI. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.
 - VII. Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.
 - VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 30. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*—La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Art. 31. *Faltas leves.*—Serán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

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

3. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

4. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada notificada con la debida antelación.

5. Descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

6. No atender al público con la corrección, cortesía y diligencia debidas.

7. Discutir con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, sin que tenga repercusión en el público.

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

9. No comunicar los cambios de domicilio en el momento en que se produzcan.

Art. 32. *Faltas graves.*—Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, durante el período de un mes.

3. Falta de aseo y pulcritud en el aspecto personal o limpieza del uniforme de trabajo.

4. Falsificar horas de trabajo o fichas por otra persona.

5. Mantener falta de rendimiento y productividad.

6. Simular enfermedad o accidente o no comunicar inmediatamente cualquier proceso febril o enfermedad contagiosa. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

7. Negligencia, descuido o demora en la ejecución del trabajo encomendado o en la conservación del material, instalaciones o artículos del establecimiento, que produzcan perturbación o daño importante. La falta de ingreso diario por parte del Encargado de turno de la recaudación.

8. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, con especial mención al incumplimiento por parte del empleado de los procedimientos reglados de atención al servicio y al cliente. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

9. Consumir alimentos o emplear para uso propio enseres y géneros del establecimiento, sin autorización.

10. Discutir con compañeros en público y con transcendencia a clientes del establecimiento, pudiendo calificarse como falta muy grave en caso de que el incidente tenga especial transcendencia por alterar el normal desarrollo del trabajo o genere una queja formal del cliente.

11. No comunicar con puntualidad los cambios familiares habidos, que afecten a Seguridad Social o impuestos, o no cursar en tiempo oportuno la baja laboral que proceda.

12. La no presentación a la empresa, en el plazo de tres días, de los partes de baja o alta por enfermedad, así como cualquiera de sus partes de confirmación, sin perjuicio de la obligación de la comunicación a la empresa en el mismo día en que se produzcan estos hechos.

13. No respetar las normas de seguridad interna de la empresa. En su caso podrá llegar a considerarse como falta muy grave, si ocasionara perjuicios al servicio.

14. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación.

Art. 33. *Faltas muy graves.*—Serán faltas muy graves:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

2. Sustraer o permitir la sustracción de dinero de las cajas registradoras, de las carteruchas y otros fondos de la empresa o de compañeros. No cobrar o no registrar deliberadamente cualquier venta realizada.

3. Retener objetos perdidos u olvidados por clientes o compañeros en el centro de trabajo, no comunicando de inmediato a su responsable directo el hallazgo de los mismos.

4. Falsificar cualquier nota de registro, bono de comida y todo otro documento de la empresa o proceder a su entrega a terceros, sin la debida y expresa autorización.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en alimentos, materiales, útiles, herramientas, instalaciones, o cualquier otro bien u objeto de la empresa.

6. Ejercer cualquier otra actividad incompatible, y dentro del establecimiento, dedicarse, promover o permitir todo tipo de actividad, tráfico o venta ajenos a los fines y objeto de la empresa.

7. La embriaguez, consumir o traficar con bebidas alcohólicas o sustancias ilegales dentro del establecimiento, o consumiendo fuera de él.

8. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, estando o no de servicio.

9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

10. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

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

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

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de esta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

15. Revelar secretos, informes o datos privativos de la empresa.

16. La falta de dinero en las cajas registradoras o en cualquier dispositivo de la empresa para su depósito, en cuantía significativa o continuada.

17. La falsedad de los datos declarados en solicitud de empleo o cualquier otro documento aportado a la empresa.

18. La falta de asistencia injustificada, así como la falta de aprovechamiento de los cursos de formación ofrecidos por la empresa o por el franquiciador a los trabajadores, cualquiera que sea la materia sobre la que trate el curso.

19. Faltar más de dos días al trabajo sin causa justificada en el período de un mes.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del año siguiente de haberse producido la primera.

Art. 34. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Art. 35. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.º Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 36. *Prescripción.*—La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 37. La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la

Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

Capítulo X

Condiciones sociales

Art. 38. *Incapacidad temporal.*—En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas derivadas de tal contingencia reconocida, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta. En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador correspondiente por la que se prorrogue el período de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación. En todo caso, y en ausencia de tal notificación el complemento se aplicará por un período máximo de hasta dieciocho meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, todo lo anterior según se establece a continuación:

- En el caso de accidente de trabajo la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del PMG que le corresponda a cada trabajador.
- En caso de enfermedad común: la Empresa procederá a reintegrar al empleado la diferencia entre la prestación de seguridad social a la que tuviese Derecho y el 80 por 100 del PMG que le corresponda en el supuesto de la primera baja por IT del año natural. Tal abono tendrá lugar siempre y cuando a lo largo del ejercicio natural no se reiteren procesos de baja de IT por enfermedad común, y el pago de este complemento se realizará junto con el recibo de salarios del mes de diciembre como Complemento Absentismo, que podrá incluir los días de baja en los que no existe prestación.

Para tener derecho al complemento en el supuesto de enfermedad común será requisito imprescindible tener una antigüedad en la empresa de seis meses a la fecha del hecho causante.

La no observancia por parte del empleado de la obligación de remitir a la Empresa los partes de baja y confirmación será objeto de retirada del complemento prestacional establecido en este artículo.

Para todos los casos, el acceso al complemento se supedita a que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma así como a acudir a los servicios médicos de control correspondientes.

Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la Dirección podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Art. 39. *Prendas de trabajo.*—I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de la Dirección en concepto de útiles de trabajo. No se considera uniforme aquellas prendas que sean de uso general y se entiendan como forma correcta de vestir común exigible.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en cada empresa.

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

Capítulo XI

Órganos de interpretación y control

Art. 40. *Solución extrajudicial de conflictos.*—Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Art. 41. *Comisión Mixta Paritaria de interpretación y control.*—Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión Mixta estará formada por un miembro de la parte social firmante del convenio en representación de los trabajadores, y por otro miembro en representación de la Dirección. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Esta Comisión Mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, y las del artículo 83.2 del TRLET con relación a la Disposición Adicional Séptima de este convenio, las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales. Una vez notificada a la Comisión Mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.
- f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, esta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 42. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*—Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Reordenación salarial

La Empresa procederá, de forma inmediata a la firma del presente Convenio Colectivo a la Reordenación Salarial de los conceptos de los recibos de salario de los empleados.

— Cuantías salariales:

- Diferencia de Salario Base: será diferencia de salario base (DSB) la diferencia existente entre el Salario Base de la normativa convencional de origen y la parte de la misma que integre el PMG. Este DSB tendrá el mismo incremento que el PMG.
- Mejora Voluntaria: tendrá este carácter el resto de cuantías salariales de los empleados una vez alcanzados el PMG y en su caso el DSB, y será compensable y absorbible por su propia naturaleza.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Reclasificación profesional

La Dirección de la Empresa en el término de tres meses desde la firma del presente convenio procederá a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.II del presente Convenio colectivo, a cuyo efecto la Dirección de la empresa vendrá obligada a elaborar una relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que vinieran aplicando y las que se definen en el presente convenio.

La Comisión Mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Personal de Oficinas: el personal que preste servicios en las Oficinas será igualmente encuadrado en alguno de los niveles profesionales definidos en el artículo 15 convenio en el mismo plazo que el indicado para el personal de operaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Nueva jornada anual

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de una jornada máxima anual inferior a la prevista en el artículo 19 del presente convenio, podrán mantenerla ajustando a la misma su retribución anual y poniéndolo en conocimiento de la Dirección en el término de quince días a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos IV (con relación al artículo 16 del convenio), VI y VII (con relación al artículo 28 del convenio colectivo), para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado período de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las



partes deberán recurrir a 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 de su Reglamento.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales, que con anterioridad estuviesen en vigor en la Empresa.

(03/8.460/15)

