

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 117** *RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2023, 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 Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos, suscrito por las organizaciones empresariales, Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos y Copyme y por la representación sindical, UGT y CC. OO. (código 28014085012007).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos, suscrito por las organizaciones empresariales Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos y Copyme y por las organizaciones sindicales UGT y CC. OO., el día 18 de octubre de 2022; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 19 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO MAYORISTA Y MINORISTA DE JUGUETE,  
CERÁMICA, VIDRIO, ILUMINACIÓN, REGALO Y MATERIAL DEPORTIVO  
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

**Capítulo 1**

Ámbito y revisión

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido concertado por la Asociación Empresarial COPYME y la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en representación de los empresarios del sector, y de otra las Centrales Sindicales en representación de las personas trabajadoras, FeSMC UGT Madrid (Federación de Servicios Movilidad y Consumo UGT Madrid), y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Madrid.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo laboral establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas, cuya actividad principal sea la del comercio mayorista y minorista en alguna o varias de las especialidades siguientes: cerámica, vidrio (con exclusión de aquellas empresas que comercialicen objetos de estas materias destinadas o empleadas en la construcción), iluminación, regalo, juguetes, deportes y armerías deportivas.

Art 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las empresas mencionadas anteriormente, excluido el personal de alta dirección.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Los preceptos contenidos en el presente convenio afectarán a todas las empresas referenciadas en el artículo 1, ubicadas en el territorio comprendido dentro de los límites de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día, el 1 de enero de 2022 con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Art. 5. *Denuncia y prórroga del convenio.*—La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito, y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De las denuncias efectuadas conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario se prorrogará este de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

**Capítulo 2**

Condiciones más beneficiosas y organización del trabajo

Art. 6. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio colectivo se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

Igualmente, los beneficios otorgados por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Art. 7. *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Art. 8. *Igualdad en el trabajo.*—Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 9. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la autoridad reconocida a las mismas, los comités de empresa y delegados de personal tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores; los delegados sindicales las contempladas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical; los delegados de prevención las de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como, en todos los casos, las demás leyes y normas concordantes.

### Capítulo 3

#### Condiciones de trabajo

Art. 10. *Jornada laboral.*—La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Dicha jornada, a efectos de cómputo anual, y para el cálculo de las horas extraordinarias, será de 1.780 horas para cada uno de los años de vigencia.

En almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo con respecto a la venta se disfrutará de jornada continuada, de lunes a viernes, a menos que con anterioridad a la vigencia del presente convenio viniese aplicándose la jornada partida en los mencionados centros de trabajo. En cualquier caso, lo dispuesto en este artículo no podrá suponer para las empresas la reducción de la jornada mercantil.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos nocivos, tóxicos o peligrosos (se entenderán como peligrosos los establecidos en la normativa vigente) tendrán una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales.

Según RDLG 2/15, arts. 34.6 y 37.2 Resol. 16-X-18 Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Economía Social, de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por la Comunidad Autónoma y por los Ayuntamientos correspondientes, siendo 14 días la totalidad de estos, debiendo exponerse un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Art. 11. *Fiestas especiales.*—Sin perjuicio de lo que dispongan las autoridades competentes en materia de horarios comerciales, se acuerda:

1. Considerar laborable el sábado santo, así como la tarde del 24 y el 31 de diciembre hasta las 20.00 horas.

2. Prolongar la jornada de la tarde del día 5 de enero, víspera de la festividad de los Reyes Magos, hasta las 22.00 horas. Las horas que excedan de la jornada laboral de dicho día se considerarán como horas extraordinarias.

En ningún caso, lo dispuesto en este artículo supondrá disminución ni ampliación de la jornada mercantil.

Art. 12. *Descanso semanal.*—En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2001/1983 (modificado por el Real Decreto 1346/1989), en lo que se refiere al descanso semanal, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio de forma rotativa, siendo uno de ellos el domingo.

Dadas las circunstancias que de forma diferenciada puedan ocurrir en la determinación del horario en las distintas empresas acogidas a este convenio, el día y medio de descanso semanal podrá acordarse, entre la empresa y sus trabajadores/as, de manera que el medio día pueda ser acumulado en ciclos más amplios, de acuerdo con el real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Este descanso no podrá ser compensado económicamente.

Quedan exceptuadas de este artículo las empresas que cierren el domingo, así como la jornada del lunes por la mañana o sábado por la tarde, cuyos trabajadores disfrutaran de su descanso semanal en este tiempo que el establecimiento permanece cerrado.

Art. 13. *Vacaciones*.—Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de treinta y un días de vacaciones, o en su defecto del período que proporcionalmente le corresponda a cada persona trabajadora si su incorporación a la empresa se ha producido con posterioridad al 1 de enero, entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. Como norma general las vacaciones se disfrutarán en meses naturales, por lo que, en el caso de los meses de 30 días, el día pendiente se negociará entre la empresa y la persona trabajadora.

En los casos en que la empresa cierre durante un período de tiempo (y este sea inferior o igual a un mes), este será obligatorio para todas las personas trabajadoras para el disfrute de sus vacaciones dentro del período anteriormente mencionado.

No obstante, lo anteriormente dicho, el disfrute se podrá establecer fuera de este período cuando el trabajador lo solicite, y la organización de la empresa lo permita, e incluso ser fraccionado en diferentes períodos.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de domingos y festivos, salvo cuando comiencen el día 1 de cada mes.

La fecha del disfrute de las vacaciones se establecerá por turno rotativo entre las personas trabajadoras.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá al pasar la persona trabajadora a la situación de incapacidad temporal, teniendo este derecho a disfrutar en concepto de vacaciones los días en que haya permanecido de baja por enfermedad. El acuerdo para la determinación de un nuevo período habrá de tener en cuenta las necesidades del servicio de la empresa.

La empresa comunicará antes del final del primer trimestre, el calendario de vacaciones a sus empleados. Las personas trabajadoras, tendrán que notificar sus preferencias por escrito antes del 28 de febrero.

#### Capítulo 4

##### Estructura salarial o régimen retributivo

Art. 14. *Salario base*.—Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación del servicio de la persona trabajadora por unidad de tiempo o de obra, en función de su pertenencia a un grupo profesional descrito en el presente convenio, y será el que figura en este para cada especialidad o puesto de trabajo.

El salario base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

El salario base mensual y anual, que tienen carácter de mínimos, queda reflejado en las tablas salariales anexas a este convenio.

Las retribuciones de las personas trabajadoras que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extra salarial de este convenio por jornada efectivamente trabajada.

Art. 15. *Incrementos salariales. Vacaciones*.—Los conceptos salariales reflejados en este convenio tendrán revisión anual atendiendo al siguiente criterio, se tomará como referencia el IPC definitivo publicado por el INE del año anterior, garantizando como máximo y mínimo el incremento salarial del tres por ciento en todos los casos con carácter retroactivo desde el 1 de enero. Según tablas salariales anexas con efecto de 1 enero del año correspondiente.

Los atrasos pendientes de cobro por parte de las personas trabajadoras, habrán de ser abonados por parte de la empresa en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente en el convenio BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Las empresas que vienen abonando mensualmente a los trabajadores/as cantidades fijas por el concepto de “a cuenta convenio”, a partir de la fecha de publicación del presente convenio colectivo, podrán proceder a compensar y absorber la subida salarial que se produzca, con la cantidad mensual que vinieran percibiendo por el concepto de “a cuenta convenio”.

##### Complementos salariales

Art. 16. *Complementos salariales*.—Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base, por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal, mensual y/o anual de la persona trabajadora.

Art. 17. *Complemento salarial por antigüedad.*—La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de prueba y aprendizaje. Consistirá en cuatrienios.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en un del 6 por 100 por cada cuatrienio completo para todas las empresas afectadas por este convenio.

La base de cálculo de la antigüedad se realizará sobre el salario base que a cada persona trabajadora le corresponda.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio que cuenten con un complemento personal de antigüedad consolidada, fruto del complemento de antigüedad que se venía aplicando hasta el 31 de diciembre de 2010, incrementarán el citado complemento personal de la antigüedad consolidada con el mismo porcentaje de incremento salarial pactado para cada año de vigencia.

La suma de los incrementos por antigüedad y el complemento personal de antigüedad consolidada no podrá, en ningún caso, suponer, sobre el salario base, más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 18. *Complemento por nocturnidad.*—Se considera trabajo nocturno, el efectuado entre las 22.00 horas y las 6.00 horas.

El salario de este convenio, para las personas trabajadoras que efectúen dicha jornada de trabajo, tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se establezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que solo una parte de la jornada de la persona trabajadora se efectúe en el período de nocturnidad, las horas efectuadas en este período, tendrán el recargo del 25 por 100.

En el supuesto de que algún trabajador/a realizará 5 horas o más en período nocturno, este percibirá el complemento completo de nocturnidad.

Art. 19. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Pagas extraordinarias.*—La totalidad de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirá anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre, pagadera en cada uno de los meses indicados, abonándose ambas antes del día 15 de su mes respectivo.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad del salario base del convenio más la antigüedad de cada trabajador y el complemento personal de antigüedad consolidada, en su caso.

Siempre que exista acuerdo entre la empresa y la personal trabajadora, las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán, a efectos de simplificar la confección de nóminas, prorratear este pago durante los doce meses del año.

Art. 20. *Participación en ventas o beneficios.*—Las empresas establecerán a favor del personal un régimen variable en función de las ventas o beneficios, siempre que sea posible y del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada empresa, sin que pueda ser inferior, en ningún caso, al importe de una mensualidad del salario base del convenio más la antigüedad de cada persona trabajadora y el complemento personal de antigüedad consolidada, en su caso. Esta gratificación se abonará en el mes de marzo de cada año.

Siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, las empresas afectadas por este convenio colectivo, podrán, a efectos de simplificar la confección de nóminas, prorratear este pago durante los doce meses del año.

#### Complementos extra salariales

Art. 21. *Complementos extra salariales.*—Son aquellas prestaciones que no tienen carácter de salario, y que se destinan a compensar o indemnizar los gastos o necesidades del trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Art. 22. *Plus de transporte.*—Todo el personal afectado por este convenio, tendrá un Plus de transporte consistente en precio reflejado según tablas anexas., abonado en once mensualidades, (incluido en tablas y actualizado anualmente según subida salarial convenio), independientemente de la distancia que pueda existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/a.

Art. 23. *Prendas de trabajo y calzado.*—La empresa que, por razón de uniformidad, u otra índole, exija al personal utilizar un determinado tipo de vestido o calzado le facilitará las prendas adecuadas y no será obligatorio su uso mientras no sean suministradas y cuantas veces sean necesarias.

En caso de que alguna persona trabajadora deba utilizar un calzado distinto al entregado por la empresa, necesidad que habrá de acreditar convenientemente, la empresa hará entrega del importe en metálico del mismo, si no pudiera proveer a la persona trabajadora el calzado que necesita.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas.

El uso de las prendas entregadas por la empresa será de uso obligatorio para las personas trabajadoras.

**Art. 24. Descuento en compras.**—Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 20 por 100 del precio de venta al público, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan y estén a su cargo y se trate de artículos no rebajados. En caso de familia numerosa se facilitará hasta un máximo del 25 por 100.

En ningún caso la aplicación de este descuento podrá ser superior al margen comercial aplicado a cada artículo por las empresas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que venga disfrutando la persona trabajadora.

**Art. 25. Dietas y viajes.**—La persona trabajadora que por motivos del servicio tenga que desplazarse fuera de la provincia de Madrid, estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes, o en su defecto una media dieta según tablas anexas.

Si la duración del desplazamiento por motivos y circunstancias semejantes exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes, o en su defecto una dieta de según tablas anexas.

La cuantía del citado plus será según tablas anexas.

A los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, se les abonará una cantidad consistente en 0,22 euros por kilómetro realizado, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo. (Incluido en tablas y actualizado anualmente según subida salarial convenio).

**Art. 26. Liquidación y pago. Recibo de salarios.**—El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados (cheques, transferencias, metálico, etcétera). No obstante, se realizará mediante transferencia bancaria cuando así lo solicite la persona trabajadora al empresario/a o por decisión de este cuando mayoritariamente las personas trabajadoras de la empresa hayan optado por este sistema.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extra salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

**Art. 27. Horas extraordinarias.**—Con objeto de fomentar una política social que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias. Las empresas y sus trabajadores/as, representados, en su caso, analizarán conjuntamente las posibilidades de realizar contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Se acuerda la realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

También se podrán realizar las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de actividad comercial, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El valor de la hora extraordinaria se calculará sobre el salario hora profesional y tendrá un recargo del 75 por 100 las horas realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que deban realizarse en horas nocturnas, festivos y/o domingos.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, si las horas realizadas son en días laborales o dos horas y treinta minutos, si las horas realizadas son horas nocturnas, en festivos y/o domingos. Estas compensaciones de horas podrán acumularse en un plazo no superior a cuatro meses.

Si existe el mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, cabe la posibilidad de crear una bolsa de horas que, podrá anexionarse al período de vacaciones.

Para el cálculo del importe del salario hora profesional se establece la siguiente fórmula general:

$$Sh = \frac{Sc + A + Ac + O \times 12) + J + N + B}{\text{horas/convenio}}$$

Sh= Salario hora profesional.

Sc = Salario mensual convenio.

A = Antigüedad.

J = Paga extra de julio.

N = Paga extra de Navidad.

B = Paga extra de beneficios.

Ac = Antigüedad consolidada.

O = Otros pluses.

## Capítulo 5

### Condiciones sociales

**Art. 28. Enfermedad y accidentes.**—La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente laboral, debidamente acreditado, por un período máximo de dieciocho meses, el siguiente complemento:

- Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común.
- En la segunda y sucesivas bajas por contingencia común del año natural, el complemento del 100 por 100 del salario se aplicará desde el cuarto día de la baja, salvo en caso de hospitalización que se aplicará desde el primer día.

**Art. 29. Seguro de vida.**—Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, están obligadas a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, por una cobertura mínima de 10.000 euros. En el supuesto de que la empresa no contrate un seguro, esta vendrá obligada abonar a las personas trabajadoras la cantidad estipulada.

**Art. 30. Integración laboral de las personas trabajadoras discapacitadas.**—Con la finalidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y al ejercicio y disfrute de todos sus derechos en el ámbito laboral, con plenitud y en igualdad de oportunidades.

Las empresas que ocupen más de 50 trabajadores fijos, vendrán obligadas a emplear a un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al 3 por 100 de la plantilla.

Se entenderá por persona con discapacidad, toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Se implementarán medidas de sensibilización e información acerca de la discapacidad para contribuir al fomento de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad. Asimismo, si fuera necesario, se promoverán ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan asistir a las acciones de formación de las empresas y a programas de capacitación para su desarrollo profesional.

Flexibilizar la jornada de trabajo, recogiendo esta posibilidad, en un número de horas, para las personas con discapacidad o para las personas empleadas con familiares a su cargo con una discapacidad, fomentando la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

El cumplimiento de esta obligación, también se podrá llevar a cabo mediante las diferentes alternativas previstas en la legislación, con el objeto de alcanzar un satisfactorio grado de inserción laboral del colectivo.

**Art. 31. Ineptitud sobrevenida.**—Las personas trabajadoras afectadas de ineptitud física sobrevenida, probada debidamente, gozarán de los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, podrán ser asignados en otra actividad distinta de la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetando el salario que tuviese antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que, por convenio, pactos, etcétera, experimente en lo sucesivo la categoría que tuviera en el momento de producirse el hecho determinante de la determinación de su incapacidad.

Art. 32. *Jubilación*.—Se estará a lo establecido en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

Por mutuo acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras que procedan a una jubilación voluntaria anticipada total, en los términos recogidos en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, estos dispondrán de una compensación en la cuantía siguiente:

- A los 64 años: 1.200 euros.
- A los 63 años: 1.900 euros.
- A los 62 años: 2.500 euros.
- A los 61 años: 3.500 euros.
- A los 60 años: 4.500 euros.

Art. 33. *Jubilación parcial*.—Se estará a lo establecido por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

## Capítulo 6

### Contratación

Se estará a lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo que, entre otras cuestiones, modifica las modalidades contractuales.

Art. 34. *Período de prueba*.—La contratación de las personas trabajadoras se realizará a título de prueba. Los períodos, variables según los distintos grupos profesionales, tendrán la siguiente duración:

- Personal técnico de grado superior y medio: seis meses
- Personal técnico no titulado y restante personal mercantil propiamente dicho: dos meses.

Durante este período, tanto la persona trabajadora como la empresa podrán respectivamente desistir de la prueba y proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, la persona trabajadora pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 35. *Cese voluntario en la empresa*.—Como desarrollo de lo establecido en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el personal que decida cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma quince días antes de la fecha fijada para el cese. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de esta obligación, otorgará derecho a la empresa a descontar de la liquidación que corresponda el importe del salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que se trate de contratos temporales.

Las personas trabajadoras que se propongan cesar al servicio de la empresa, lo comunicarán por escrito en duplicado, copia que les será devuelto con el enterado.

Art. 36. *Contrato por circunstancias de la producción*.— Obedece a causas productivas. La duración máxima de este contrato será de 6 meses, ampliable a 1 año.

Si el contrato obedece a circunstancias de la producción previsibles, la duración máxima del mismo es de 90 días en el año natural.

Art. 37. *Contrato a tiempo parcial*.—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021 o normativa que lo mejorase.

En el contrato de trabajo deberá figurar la jornada de trabajo a realizar diaria, semanal, mensual y anual y el porcentaje de esta sobre la jornada ordinaria establecida en este convenio.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 30 por 100 de la jornada fijada en el contrato. Para calcular este 30 por 100 se tendrán en cuenta las horas mensuales que realice la persona trabajadora y para su realización se tendrá que preavisar con 7 días de antelación.

Al final de cada año la persona trabajadora podrá consolidar el 50 por 100 de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán prioridad para ocupar un puesto de trabajo a tiempo completo e indefinido.

Las personas trabajadoras de mayor antigüedad tendrán preferencia para cubrir las vacantes de tiempo completo siempre que sean de la misma categoría y tengan conocimientos suficientes.

Art. 38. *Contrato fijo discontinuo.*

A) Llamamiento.

El llamamiento de las personas fijas-discontinuas deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada (con 5 días de antelación mínimo).

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

B) Bolsa sectorial de empleo

Se establecerá una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

C) Fijos discontinuos a jornada completa.

Período de actividad mínima de 5 meses al año.

D) Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

La jornada de los fijos discontinuos a tiempo parcial no podrá ser inferior a 24 horas semanales y el período de actividad mínima será de 5 meses al año.

En caso de realizarse horas complementarias se consolidarán al año siguiente el 50% de las mismas.

E) Ausencia de discriminación

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en los convenios colectivos.

F) Cálculo de la antigüedad

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

G) Información sobre la existencia de vacantes con carácter fijo ordinario.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

H) Formación.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Art. 39. *Compromiso de empleo.*—Los firmantes del convenio conscientes de la situación de inestabilidad en el empleo, recomiendan la transformación de la contratación de duración determinada o contratos temporales, incluidos los de formación, en contratos de duración indefinida, con el objeto de mantener un empleo estable en torno al 80 por 100.

Art. 40. *Norma común.*—La persona trabajadora que haya prestado servicio en la misma empresa o centro de trabajo con cualquier modalidad de contrato eventual, exceptuando interinidad y formación más de 12 meses en un período de 18 meses, la persona trabajadora adquirirá la condición de personal fijo.

## Capítulo 7

### Licencias retribuidas

Art. 41. *Licencias*.—Las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, podrán disfrutar de los mismos derechos previstos para las uniones matrimoniales. En el caso del permiso especial de quince días naturales, previsto en este convenio, en caso de matrimonio civil o religioso, y siempre que la unión se realice entre las mismas personas, se podrá disfrutar únicamente en la celebración de la unión matrimonial o de la unión de hecho, pero no en ambas ocasiones. En el caso de anteriores disfrutes del permiso especial por parte de los miembros de las uniones de hecho, el espacio temporal entre los mismos habrá de respetar un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso o relaciones de hecho.
2. Tres días laborables en caso de grave enfermedad, hospitalización o fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliar a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
3. Un día laboral en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad de Madrid.
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.
7. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.
8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Como regla general, en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados la persona trabajadora deberá justificar debidamente ante la empresa su incursión en alguna de estas licencias.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 42. *Permiso por asistencia a consultorio médico*.—Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de diez años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa (se entendería como tal una frecuencia superior a cuatro veces en seis meses), las personas trabajadoras que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, disfrutarán sin pérdida de retribución del permiso necesario por el tiempo preciso al efecto.

Las personas trabajadoras que disfruten de este permiso deberán justificar el mismo, con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social, debiendo acreditar fehacientemente el tiempo concreto invertido en las consultas a las que hace referencia este artículo.

Quedan excepcionadas del cumplimiento del contenido de este artículo las empresas que mantengan una nómina inferior a cuatro personas trabajadoras, en cuyo caso se remitirán a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

## Capítulo 8

### Excedencias

Art. 43. *Excedencias*.—La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria:

1. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo que venía desempeñándose y al cómputo de la antigüedad durante el período de ausencia, debiendo solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente a la finalización de la causa de la excedencia, que podrá ser:
  - a) La designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
  - b) El ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure su cargo representativo.

2. La excedencia voluntaria dará derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjera en la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo b) de este apartado. Las solicitudes de estas excedencias serán resueltas en el plazo máximo de un mes. Una vez en el periodo de disfrute de la excedencia, la reincorporación será automática a la finalización de la misma, no obstante, la persona trabajadora podrá comunicar el reingreso en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia. Son las siguientes:

- a) Con una antigüedad en la empresa de un año se tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- b) Se tendrá derecho a excedencia por un plazo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo por nacimiento o por adopción, a contar, en este caso, desde la resolución judicial o administrativa. Si dos personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a la asistencia a cursos de formación profesional, con ocasión, especialmente, de su reincorporación a la empresa.

- a. Asimismo, se tendrá derecho a una excedencia no superior a dos años, con los mismos efectos que en el párrafo b) anterior, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

## Capítulo 9

### Protección de la maternidad

Art. 44. *Protección de la maternidad.*—La mujer embarazada tendrá derecho:

1. A que se adopten las medidas necesarias para evitar todo riesgo en su puesto de trabajo susceptible de afectar a su estado. Si ello no resultara posible, tendrá derecho a un cambio de actividad, conservando su derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen o a pasar a la situación de suspensión del contrato de trabajo contemplado en el artículo 48.4 del actual ET de 2015, durante el período necesario para la protección de su seguridad y salud, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse en su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2. A ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 45. *Permiso por parto, adopción o acogimiento.*—1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse

desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 del mismo cuerpo legal.

**Art. 46. Permiso por lactancia y reducción de jornada.**—1 Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley de Jurisdicción Social.

El número de días que como máximo, puede alcanzar la acumulación de este derecho son 17 días, de permiso retribuido.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a 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, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El horario de disfrute de la reducción arriba mencionada lo fijará el trabajador de forma prioritaria en base a las necesidades que surjan de la guarda legal. No obstante, aquellas empresas a las que la reducción mencionada les ocasione perjuicios graves para el funcionamiento someterán la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio, que resolverá en primera instancia.

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.

De igual forma en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. De igual forma, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período del permiso de reducción de jornada prevista en el presente apartado corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, la persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generarán este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**Art. 47. Permiso especial no retribuido.**—Se establece un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada la situación de maternidad, que deberá ser solicitado por las personas trabajadoras, al menos, treinta días antes de causar el alta laboral.

La solicitud se formalizará fehacientemente por escrito, teniendo derecho los trabajadores a la conservación de su puesto de trabajo, con reingreso inmediato a la finalización del período autorizado.

## Capítulo 10

### Representación de los trabajadores en la empresa

#### *Representación laboral*

**Art. 48. Órganos de representación y derechos.**—1. En materia de representación laboral se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y a lo pactado en este convenio.

2. Serán órganos de representación unitaria:

- a) Los Delegados de personal en empresas con menos de 50 trabajadores y más de 6.
- b) Los Comités de empresa que ostentarán la representación colectiva en las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras.

3. Los delegados de personal y comités de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- a) Dispondrán de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación.
- b) Se les facilitará los tablones de anuncios necesarios para colocar cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar, los cuales se instalarán en lugares claramente visibles para los trabajadores de la empresa.
- c) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
  - Hasta 100 trabajadores: 18 horas.
  - De 101 a 250 trabajadores: 23 horas.
  - De 251 a 500 trabajadores: 35 horas.
  - De 501 a 750 trabajadores: 40 horas.
  - De 751 trabajadores en adelante: 45 horas.

Los Comités de empresa y delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas de representación de sus miembros en uno o vario de ellos.

Para el pago de estas horas, si las retribuciones están fijadas en parte por comisión es sobre ventas o por productividad, percibirán desde el momento de ser elegidos y durante la utilización de las horas de garantía el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia el último mes de trabajo sin incidencia significativa de horas de representación.

Art. 49. *Garantías*.—Los comités de empresa y delegados de personal disfrutarán de las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o Delegados de personal.
- b) Prioridad o permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores en los supuestos de regulación de empleo y extinción por causas tecnológicas, económicas u organizativas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiación de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su función representativa.
- d) Expresar colegialmente, si se trata del comité, o individualmente, si es Delegado de personal con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándoselo a la empresa.

Art. 50. *Derechos de reunión*.—Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a reunirse en asamblea, de acuerdo con el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores, fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo en otro sentido con el empresario, al que habrá que informar sobre la convocatoria con una antelación de, al menos, 24 horas.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de personal, el Comité de Empresa o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, los cuales serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como del orden del día, del que habrá de darse comunicación al empresario. Solo podrá tratarse en ella los asuntos que figuren previamente en el orden del día.

Art. 51. *Competencias*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los delegados de personal y comités de empresa las siguientes funciones:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos.
2. Recibir las copias básicas de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar.
3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial en las instalaciones.
  - c) Planes de formación profesional de la empresa.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Art. 52. Capacidad y sigilo profesional.—1. Se reconoce al comité de empresa, o delegado de personal, en su caso, capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto o delegados de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### *Representación sindical*

Art. 53. *Delegados sindicales*.—Podrá establecerse un/a delegado/a sindical en aquellas empresas de más de 100 personas trabajadoras. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Art. 54. *Cuotas sindicales*.—1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier sindicato y previa conformidad del trabajador afectado, la empresa descontará de su nómina mensual la cuota sindical que proceda y realizará, en su caso, la correspondiente transferencia bancaria a favor del sindicato en cuestión.

Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la empresa un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que proceda, en su caso, hacer la transferencia bancaria y la cuantía de la cuota.

2. El día de pago de los salarios, la empresa concederá el tiempo indispensable para que los sindicatos con presencia en la empresa efectúen, sin entorpecer el trabajo, la recaudación de las cuotas sindicales voluntarias. Los encargados de la recaudación deberán ser necesariamente trabajadores de la empresa y deberán acreditar suficientemente su delegación por parte del sindicato al que estén afiliados.

Art. 55. *Funciones del Delegado Sindical*.—1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.

2. Asistir a las reuniones del comité de empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz, pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga o deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materia en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados en particular.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:
- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.
  - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
  - Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
  - Podrán recaudar cuotas a sus afiliado/as, repartir propaganda sindical o laboral y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

## Capítulo 11

### Régimen disciplinario

Art. 56. *Régimen disciplinario.*—1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

3. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) 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.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o de material de empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, incluido el fiscal y la domiciliación bancaria.
- e) Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas. Esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- j) Hacer compras a título personal durante el horario de trabajo.
- k) Utilizar teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

4. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades desde dirección y organización en el ejercicio de sus funciones o cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
- f) 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 exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito. Utilizar los ordenadores y los medios

de comunicación facilitados por la empresa para usos distintos para los que se han habilitado, incluyendo el correo electrónico, salvo que la entidad del incumplimiento hiciera calificable la conducta como muy grave.

- j) No utilizar los medios de protección de seguridad y salud, o quitar o neutralizar cualquier dispositivo de protección y de seguridad de las máquinas o equipos de trabajo sin causa que lo justifique.
- k) No utilizar el vestido o calzado facilitado por la empresa.
- l) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes, si repercute negativamente en el trabajo.
- m) Fumar en lugares donde no esté autorizado.

5. Se considerarán como faltas muy graves la siguiente:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con 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, la aceptación de recompensas o favores de cualquier índole.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra personal dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia física o electrónica, documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) 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 prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- k) 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.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse cometido la primera.
- o) El acoso moral o sexual efectuado a los compañeros o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo.
- p) La trasgresión de las normas de confidencialidad o seguridad informática y la apropiación o utilización indebida de información recibida como consecuencia del trabajo.
- q) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo si repercute negativamente en su trabajo, o la introducción en la empresa de alcohol y estupefacientes.

Art. 57. Régimen de sanciones.—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Art. 58. Sanciones máximas.—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán la siguiente:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. 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 de que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 59. *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. 60. *Faltas sancionables por la empresa*.—La enumeración de las faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que se consideran 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.

## Capítulo 12

### Comisión paritaria

Art. 61. *Comisión paritaria*.—La comisión paritaria estará compuesta por dos miembros por cada sindicato firmante e igual número de miembros por la parte empresarial, constituyéndose como órgano de interpretación, conciliación y aplicación del presente convenio colectivo, debiendo agotarse sus procedimientos y actuaciones antes de que por cualquiera de las partes se decidiera hacer uso de otras acciones.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes y sus acuerdos requerirán para su validez los mismos requisitos exigidos en el apartado 3 del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, levantándose acta de los mismos.

La comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Excepcionalmente, la comisión paritaria podrá quedar formalmente constituida en sus reuniones, al menos con la asistencia de uno de los miembros de cada sindicato y el mismo número de representantes por la patronal.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación del convenio, así como el seguimiento y su cumplimiento.
2. Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos del convenio. Las decisiones que adopte la comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que las cláusulas del propio convenio.
3. Tener conocimiento e instruir el procedimiento previsto sobre la implantación por parte de las empresas afectadas por el convenio de las cláusulas de inaplicación del régimen salarial en pro de la estabilidad económica de la empresa.
4. Cuantas cuestiones le sean atribuidas por disposiciones de carácter general y por los acuerdos interconfederales de nivel nacional.
5. Mediación de conflictos en la empresa, a petición de las partes implicadas.
6. Evacuar dictamen en materia de salud laboral.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria, se estará a los mecanismos de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad de Madrid y a los establecidos en los artículos 82.3 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo 13

### Derecho a la intimidad y geolocalización

Artículo 62. *Derecho a la intimidad en el uso de cámaras o sistemas de geolocalización*.—Se garantiza el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de geolocalización, videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Se prohíbe de forma expresa el uso de estos dispositivos en lugares como vestuarios, aseos o comedores, permitiéndose en zona de exposición y venta al público, así como en almacén. El uso de esos sistemas sólo se admitirá por parte de la empresa cuando haya un riesgo relevante para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas, y siempre previa información a los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente se garantiza la privacidad del personal, indicando que el empresario sólo podrá acceder al contenido de los dispositivos digitales facilitados a las personas trabajadoras en dos supuestos: o para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, o garantizar la integridad de esos dispositivos.

Artículo 63. *Desconexión digital*. —Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el descanso de los empleado/as y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

#### Organización del trabajo y nuevas tecnologías

Artículo 64. *Teletrabajo*. —De conformidad con la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad deberá ejercerse en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia.

Este acuerdo, deberá respetar en todo caso los derechos de la persona trabajadora a la formación y a la promoción profesional, así como el derecho a la dotación suficiente y el mantenimiento de medios, equipos y herramientas, a la compensación de gastos al horario flexible con un registro de jornada adecuado al mismo, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

#### Jornada

Artículo 65. *Registro de jornada*. —Las empresas procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo

El sistema utilizado en ningún momento atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Se considera como tiempo de trabajo efectivo la totalidad del transcurrido entre el horario registrado de inicio y finalización de la jornada diaria.

Artículo 66. *Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar*. —Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesaria la adopción de medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, a la vez, no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional.

**Capítulo 14**
**Compromiso con el medio ambiente**

El medio ambiente ha llegado a convertirse en un factor importante para la viabilidad de las empresas, y por tanto para el mantenimiento del empleo. Pero para lograr un buen resultado en este camino hacia la sostenibilidad de la industria, es necesario que los trabajadores se impliquen y participen en las iniciativas de las empresas, por lo que esta interacción medio ambiente-empresa-trabajador debe quedar recogida en la negociación colectiva.

**Artículo 67. Órganos de participación.**—Los representantes de los trabajadores pueden ser los propios delegados de personal en empresas muy pequeñas. En las empresas de más de 50 trabajadores/as se podrán constituir Comités de Medio Ambiente u otros órganos específicos de participación, de carácter paritario, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente. En su ausencia, los Comités de Seguridad y Salud asumirán competencias en medio ambiente.

Serán nulas y sin efecto las decisiones del empresario que supongan cualquier tipo de sanción o de discriminación en las condiciones de trabajo o de empleo por razón de la interposición de acciones legales o de iniciativas por parte de los trabajadores/as o de sus representantes en defensa del medio ambiente. 2. El tiempo dedicado al ejercicio de las funciones de representación en materia de medio ambiente computará a cargo del crédito horario establecido por la normativa aplicable en la empresa o centro de trabajo. Computará como tiempo de trabajo efectivo las horas dedicadas a reuniones del Comité de Medio Ambiente, a otras reuniones convocadas por el empresario para tratar asuntos medioambientales y las dedicadas a acompañar a los inspectores y agentes ambientales en las visitas que realicen a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo.

**Artículo 68. Competencias.**

- a) Colaborar con la dirección de la empresa o centro de trabajo en la adecuada gestión medioambiental, promoviendo la cooperación de los trabajadores/as en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental.
- b) Ser consultados con carácter previo a su implantación respecto a:
  1. Las decisiones que fuera a adoptar la empresa respecto la implantación de nuevas tecnologías o cualquier otra medida de la que se puede derivar algún tipo de riesgo ambiental.
  2. La implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer.
- c) Colaborar en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en el diseño como en el desarrollo de las mismas.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental en el seno de la empresa o centro de trabajo.
- e) Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente.
- f) En aquellas empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión Ambiental (UNE EN ISO 14001, EMAS...) se garantizará la participación de los trabajadores/as, a través de sus representantes, en:
  - La formulación de las políticas medioambientales de la organización.
  - Las evaluaciones medioambientales iniciales.
  - El establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y auditorías medioambientales.
  - Los órganos de gestión medioambientales.
  - Los grupos de trabajo y de auditorías.
  - La elaboración de los informes y/o declaraciones medioambientales de la empresa.

**Artículo 69.** Para el desarrollo de estas competencias estarán facultados para:

- a) Recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las autoridades competentes en relación con:
  1. Los aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo.
  2. Las medidas de prevención y control de los accidentes graves.
  3. La información que la empresa emita sobre su situación medioambiental, incluyendo las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales, así como planes y medidas que adopte en esta materia.
  4. Asimismo deberán recibir de la empresa la documentación relativa a solicitudes de autorizaciones o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc., que la empresa pudiera presentar en materia medioambiental.

- b) Recabar del empresario la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y presentar propuestas de mejora de la gestión ambiental de la empresa.
- c) Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada de trabajo.
- d) Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas.

Artículo 70. Para poder ejercer todas estas competencias y facultades los representantes de los trabajadores necesitan medios y formación:

1. Las personas trabajadoras deberán recibir, por parte de la empresa, la formación adecuada en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo.

2. El empresario deberá proporcionar a los representantes de las personas trabajadoras que asuman las funciones en materia de medio ambiente en el seno de la empresa o centro de trabajo los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación deberá ser facilitada por la empresa mediante sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, no recayendo su coste, en ningún caso, sobre los trabajadores/as. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

##### *Inaplicación del régimen salarial del convenio*

Se estará a lo estipulado en el artículo 82.3, del Estatuto de los Trabajadores

#### ANEXO I

##### **Acoso moral**

Se introduce la siguiente redacción para la penalización del acoso moral: "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.

El acoso moral o físico en el ámbito laboral señalado 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.

En conclusión, el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, existiendo una relación asimétrica de poder.

A efectos de paliar el acoso moral, la comisión paritaria del convenio trabajará para formalizar una declaración de principios en el sentido de respeto mutuo y persecución del acoso moral, tanto a nivel de trabajadores entre sí, como con su relación con el empresario, que será distribuido entre las empresas y trabajadores.

##### **Plan de Igualdad**

###### Concepto, diagnóstico y objetivo

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Proceso de selección y contratación.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

#### A) Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### B) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puesto a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
- k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### C) Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

**E) Evaluación y seguimiento de las acciones**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

**F) Información y difusión de medidas**

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Una vez realizada la introducción de esta acta en el articulado del convenio colectivo, las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

**TABLAS SALARIALES 2022**

	SALARIO MENSUAL	ANUAL
<b>GRUPO I</b>		
Director	1.395,09	20.926,53
Gerente	1.395,09	20.926,53
Titulado Grado Superior	1.395,09	20.926,53
Titulado Grado Medio	1.194,91	17.923,82
<b>GRUPO II</b>		
Jefe de Personal	1.395,09	20.926,53
Jefe de Ventas y J de Compras	1.395,09	20.926,53
Encargado General	1.395,09	20.926,53
Jefe Sucursal o Almacén	1.194,91	17.923,82
Jefe de Grupo	1.086,61	16.309,67
Encargado Establecimiento	1.086,61	16.309,67
Jefe de Sección	1.002,22	15.033,36
Viajante	1.042,93	15.644,052
Corredor de Plaza	1.042,93	15.644,052
Dependiente Mayor / 2º Encargado	1.052,53	15.788,05
Dependiente	995,17	14.927,63
Ayudante de Dependiente	964,45	14.466,76
<b>GRUPO III</b>		
Jefe/a de Administración	1.256,52	18.847,94
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.097,42	16.461,49
Contable o cajero	1.037,19	15.558,08
Oficial Administrativo	1.042,93	15.644,052
Secretario/a	1.042,93	15.644,052

	SALARIO MENSUAL	ANUAL
<b>GRUPO IV</b>		
Escaparatista	1.124,91	16.873,73
Jefe de Taller	1.124,91	16.873,73
Prof Oficio-Conductor 1º	995,17	14.927,63
Mozo especializado	995,17	14.927,63
Mozo	964,45	14.466,76
Vigilante	1.024,065	15.361,048
Personal Limpieza	964,45	14.466,76
PLUS DE TRANSPORTE	68,86	
DIETA	46,89	
MEDIA DIETA	22,12	
KILOMETRAJE	0,225	

(03/11.149/23)

