III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

72 *Resolución de 19 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repomarket, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Repomarket, SLU (código de convenio n.º 90101732012013) que fue suscrito con fecha 30 de julio de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y delegada de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de diciembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REPOMARKET, S.L.U.

PREÁMBULO

El presente documento se enmarca dentro de la negociación colectiva en el seno de la empresa y con el objeto de favorecer los intereses comunes de las partes, favoreciendo la sostenibilidad de la empresa, y por tanto ayudando a mantener el empleo y la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras.

En la coyuntura económica actual se están observando situaciones permanentes de expedientes de regulación de empleo, descuelgues de convenios, despidos, etc. Con esta negociación, las partes actúan de buena fe de cara precisamente a favorecer que en este proyecto, no sea necesario acometer ninguna de estas medidas.

Hay que ser conscientes de la competencia que se está desarrollando en el sector, en parte motivada por las evidentes diferencias existentes entre las diferentes empresas que lo componen, tanto por lo que se refiere a su volumen, ámbito geográfico de actuación o marco de negociación colectiva laboral. Esta competencia no puede acabar generando incompatibilidades en el sector, ni especialmente entre las empresas y sus propios trabajadores y trabajadoras, de ahí la necesidad de buscar instrumentos que favorezcan el desarrollo de ambos.

Ante estas circunstancias, se plantea desde la empresa establecer las bases mínimas necesarias para garantizar unas relaciones laborales ordenadas y fluidas en el seno de la empresa a través del articulado del presente convenio.

cve: BOE-A-2014-72

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa REPOMARKET, y sus trabajadores y trabajadoras. Las normas establecidas en este convenio colectivo serán de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

La empresa REPOMARKET y sus trabajadores y trabajadoras, están dedicados conjuntamente a prestar servicios externos de actividades dentro del marketing operacional y ventas, entendiéndose incluidas expresamente, las siguientes ramas de actividad: Fuerzas de venta y apoyo a estas, constituidas por equipos humanos de trabajo que desarrollan actividades de promoción, apoyo y/o venta de productos o servicios generalmente con carácter itinerante. Actividad promocional de productos o servicios en cualquier forma y etapa de su desarrollo de la acción o campaña. Actividades en ferias, congresos y eventos en cualquiera de sus manifestaciones. Información y auditoría en el punto de venta o punto de actividad promocional. (Consistente en la verificación de la calidad o cantidad de productos o servicios dispensados por la empresa a terceros así como al control periódico o no, de los precios, productos o promociones de una compañía en sus canales de distribución.) Gestión de material de publicidad en lugar de venta (entendiendo por tal, toda la actividad que realiza un tercero para que una empresa industrial o de servicio pueda colocar físicamente, bajo cualquiera de los medios disponibles, en los puntos de distribución donde se comercializan sus productos o servicios el material publicitario y promocional que considere necesario para cumplir con sus objetivos de marketing.) Manipulación y reposición de mercancías y mantenimiento de puntos de venta. Organización de eventos como conferencias, fiestas, reuniones de trabajo, presentaciones, etc.

Las actividades mencionadas son a modo enunciativo y no exclusivo, entendiéndose incluidos toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa REPOMARKET. Asimismo, este convenio es de aplicación a todo el personal de estructura de la empresa. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1.º, y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor al día 1 de julio de 2013 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

cve: BOE-A-2014-72

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte dentro del plazo establecido. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

A estos efectos, e incidiendo en lo indicado en el este punto, se pacta expresamente un período de ultraactividad de los aspectos normativos del convenio de 2 años.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose las partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 7. *Compensación y absorción, garantía ad personam*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

A los trabajadores que con anterioridad al presente Convenio perciban remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual les serán respetadas a título individual.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

c) Solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión de objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, calle Ayala, número 58, código postal 28001, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, un miembro de la representación de la empresa y un miembro de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado tercero de este artículo.

a) La Comisión Paritaria estará compuesta como máximo por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores que hayan participado en la negociación y firma del presente convenio.

cve: BOE-A-2014-72

b) Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente, asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

5. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponderá única y exclusivamente a la empresa afectada por el presente Convenio.

Como quiera que la actividad de la empresa consiste en prestar servicios, el lugar de prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras afectados por el Convenio podrá ser el lugar de la actividad comercial de ésta, sin que por ello puedan considerarse como centros de trabajo, sino como lugares de trabajo, debiendo obedecer los trabajadores y trabajadoras única y exclusivamente las órdenes e instrucciones emanadas directamente de la Dirección de la empresa o de las personas designadas por ésta.

Artículo 10. *Lugar de prestación de servicios y delimitación de las áreas de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras incluidos del «Área B», personal operativo, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa y por las necesidades productivas del cliente o clientes consignados en el contrato de prestación de servicios. En su virtud, el personal operativo prestará su actividad en cualquiera de los lugares de trabajo en los que el cliente requiera sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a lugares de trabajo que se encuentren situados dentro de la misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores o trabajadoras, o en su defecto se encuentren dentro de un radio de acción de 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo del cliente para cuyo contrato de prestación de servicios fue contratado. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquél.

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa que necesiten un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

Tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su

cve: BOE-A-2014-72

integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 12. *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad.

El/la trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores y trabajadoras sujetos a este Convenio, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquéllos en las que prestan sus servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 13. *Ordenadores y correos electrónicos.*

El uso de ordenadores personales, u otros medios electrónicos o telemáticos, propiedad de los trabajadores y trabajadoras en el puesto de trabajo queda prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 14. *Áreas de actividad.*

Se establecen las siguientes Áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Área «A»: Área de estructura.

Comprende el conjunto de actividades propias que demanda el normal funcionamiento de la empresa para su administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión.

Engloba desde las funciones propias de la dirección y organización de la actividad más complejas y para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos

cve: BOE-A-2014-72

específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para los que solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida y aquellos que no requieran destreza o habilidad específica alguna.

Área «B»: Área de Operativa.

Comprende el conjunto de actividades directamente relacionadas con el desempeño de las funciones en los centros de trabajo requeridos por las empresas con las que se ha celebrado un contrato de prestación de servicios. Abarcando desde las que requieren mayor experiencia y conlleven un mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental en unos casos, e inferior en otros.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. La adscripción de los trabajadores y trabajadoras a los distintos grupos vendrá en función de las aptitudes profesionales, titulaciones, responsabilidad y autonomía.

Grupos profesionales:

«Grupo I»:

Criterios generales: Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, encuadrando tanto a los que exigen conocimientos profesionales de carácter esencial, como a los que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.
Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o de haber cursado un programa de garantía social o similar.

«Grupo II»:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

«Grupo III»:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.
Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2014-72

«Grupo IV»:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Diplomados o Licenciados, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo consignados en el siguiente cuadro son meramente enunciativos y no limitativos, no suponiendo la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

	Área «A» Personal de Estructura	Área «B» Personal Operativo
Grupo I.	Limpieza. Mensajero. Recepcionista. Telefonista. Mozo/a de almacén.	Mozo/a de almacén. Auditor/a de punto de venta. Comercial. Envasador/a. Gestor/a Punto de Venta. Fijador cartelería. Promotor/a hasta un año. Demostrador. Degustador. Preventa. Montador material promocional. Reponedor/a hasta un año. Reponedor en ruta. Telefonista.
Grupo II.	Auxiliar Administrativo. Auxiliar Informático.	Azafata/o. Promotor/a. Reponedor/a. Coordinador de equipo. Responsable de grupo. Contador de mercancía. Carretillero. Correturnos. Preparador pedidos y lotes. Formador. Oficial de perecederos.

cve: BOE-A-2014-72

Área «A» Personal de Estructura		Área «B» Personal Operativo
Grupo III.	Oficial Administrativo. Supervisor de centros. Ejecutivo de cuentas. Delegado de zona. Técnico Relaciones Laborales. Técnico Recursos Humanos. Técnicos Informáticos. Gestor Comercial.	Técnicos Superiores. Jefe Departamento.
Grupo IV.	Director/a Área de actividad. Responsable de producto.	

CAPÍTULO IV

Empleo y contratación

Artículo 16. *Principios generales.*

1. Las representaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden la necesidad de proceder a una regulación de la contratación en la empresa, adecuando la misma a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo. Conscientes de ello, convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa debe integrarse en dos esquemas de organización, que definen como:

A) Personal de estructura: Todo aquel trabajador y trabajadora cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa.
B) Personal operativo: Todo aquel trabajador y trabajadora que realiza sus funciones en los servicios que se conciertan por parte de la empresa para un tercero.

2. Los contratos de tiempo parcial que se celebren se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17. *Personal de estructura.*

Por lo que respecta al personal de estructura la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Artículo 18. *Personal operativo.*

1. Contrato por obra o servicio determinado: Este será el más normalizado, a tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.
Los contratos por obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero o terceros, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató.
2. Contratación indefinida: Ambas representaciones expresan su preocupación por dotar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

cve: BOE-A-2014-72

3. Contratos fijos discontinuos: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden y la forma del llamamiento de los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos, será el siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras serán llamados cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que fueron contratados, y su llamamiento se hará de manera gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar dentro del período de inicio de campañas promocionales o ciclos productivos, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, atendiendo a las necesidades de trabajo y se hará por grupos de trabajadores y trabajadoras de las distintas zonas geográficas establecidas en la empresa suficiente para completar un pedido realizado por un cliente.

Producido el llamamiento, el trabajador o trabajadora está obligado a su incorporación al trabajo. La empresa se obliga en ese período de tiempo que se marca como de inicio de campaña a comenzar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada.

El cese de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores y trabajadoras, de tal forma que, el primero en ser contratado, será también el primero en cesar en el trabajo, procurándose así que todos los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos presten en la empresa un número igual de días dentro de cada campaña o ciclo de producción.

No obstante lo anterior, en los supuestos en los que un trabajador o trabajadora esté vinculado a una acción concreta e individual contratada por un cliente, el cese parcial del contrato de un cliente afectará exclusivamente a la/s persona/s que tengan asignado ese servicio individualmente. Así pues, solo en estos casos, no se tendrá en cuenta el orden de incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Las obligaciones específicas de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos consistirán en acudir al trabajo cada vez que sean llamados al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. El incumplimiento de esta obligación durante dos llamamientos, sin justificación por parte del mismo será causa válida de extinción del contrato de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo fijo discontinuo con una antigüedad en la empresa superior a tres anualidades tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo «fijos ordinarios» a «tiempo completo» o a «tiempo parcial» que se produzcan en el centro de trabajo en el mismo puesto de trabajo. Según lo establecido para tales efectos en la regulación del presente Convenio para los trabajadores a tiempo parcial.

Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial.*

Se considerará contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año, en proporción inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, declarando expresamente que los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, siendo proporcionales a su jornada aquellos que, por su naturaleza, así lo permitan.

La empresa y el trabajador o trabajadora podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

Podrá acordarse la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, suscritos por tiempo indefinido. En estos casos se deberá formalizar por escrito y en modelo oficial que al efecto este establecido.

cve: BOE-A-2014-72

Dadas las específicas características de los servicios objeto de la empresa, la distribución y forma de realización de las horas complementarias se adecuará a las necesidades y modificaciones reales de los servicios, comunicando la empresa al trabajador con el tiempo suficiente y respetándose las jornadas y descansos establecidos entre jornadas y descansos semanales.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial puede ser hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas. En ningún caso las horas ordinarias y horas complementarias excederán la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

El número de horas de los contratos a tiempo parcial se adecuarán con la realidad de la prestación de los servicios asignados al trabajador o trabajadora, siempre manteniéndose la parcialidad de la jornada.

Artículo 20. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.*

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores y trabajadoras contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores y trabajadoras contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio. En el caso de finalización o resolución parcial se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de la jornada desarrollada.

A efectos de determinación de los trabajadores y trabajadoras afectados por esta situación, se tendrá en cuenta en la elección del trabajador o trabajadora los siguientes criterios:

1. La antigüedad, valorada la misma por la fecha de alta del contrato de trabajo.
2. Las cargas familiares.
3. La valoración en el puesto de trabajo.

El cese se comunicará al trabajador y trabajadora por escrito, y con una antelación mínima igual a las descritas el artículo 21. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Si por necesidades de organización de la empresa el personal contratado por servicio u obra hubiera de ser asignado a otro u otra distinto de aquel o aquellos para los que se fue contratado no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses.

Artículo 21. *Ceses.*

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I:

Contratos hasta 3 meses de duración, 3 días naturales de preaviso.
Contratos hasta 6 meses de duración, 5 días naturales de preaviso.
Contratos hasta 12 meses de duración, 7 días naturales de preaviso.
Resto de contratos, 15 días naturales de preaviso.

Grupo II: 15 días naturales de preaviso.
Grupos III y IV: Un mes de preaviso.

cve: BOE-A-2014-72

El incumplimiento por parte del trabajador y trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre los conceptos salariales de las tablas de Convenio.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

Artículo 22. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores de:

Grupo I: Dos meses.
Grupo II: Tres meses.
Grupo III y IV: Seis meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El transcurso del período de prueba pactado se interrumpirá durante la situación de incapacidad temporal del trabajador, ya sea por contingencias comunes o profesionales, por la suspensión del contrato por cualquier causa, entre ellas la maternidad, por el disfrute de licencia o permiso.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual será de 1.826 horas de trabajo efectivo. Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal será de día y medio, que podrá disfrutarse, siempre que exista mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, de las siguientes formas:

a) De manera ininterrumpida.
b) Un día una semana y dos días la siguiente.

Cuando la jornada sea partida, ésta no podrá dividirse en más de dos períodos, debiendo mediar entre ambos un mínimo de una hora y un máximo de tres.

La jornada correspondiente a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizará de forma continuada.

Anualmente la empresa elaborará el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo.

Teniendo en cuenta que se establecerá en las diferentes Comunidades Autónomas la posibilidad de apertura de determinados domingos y/o festivos, o que la realización del trabajo en tales domingos y/o festivos, será necesaria por razones de organización interna del cliente (realización de inventarios, cambios de lineal, etc.), el trabajo en dichos días se compensará con descanso en otro día de la semana.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicio, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se acuerda que la jornada ordinaria diaria podrá ser superior a 9 horas, con respeto en todo caso del descanso entre jornadas establecido en la Ley.

cve: BOE-A-2014-72

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual asignada, deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes, bien en el centro o centros de trabajo asignados, bien en cualquier otro centro que señale la empresa siempre que existan necesidades reales de servicio y que la localización del nuevo centro de trabajo se encuentre dentro de lo que se define como localidad en el artículo 10 de este Convenio colectivo o que no diste con el asignado o alguno de los asignados en más de 50 kilómetros.

Las horas no recuperadas por causa imputable a la empresa serán remuneradas. Las horas no recuperadas por cese en la empresa o causa imputable al trabajador o trabajadora, no serán remuneradas, y serán descontadas, en su caso, de la liquidación correspondiente.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

El personal podrá realizar voluntariamente horas extraordinarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas o cualquier circunstancia derivada de la naturaleza de la actividad y del trabajo a realizar, con respeto absoluto al límite de ochenta horas anuales.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa. No obstante dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores y trabajadoras se comprometen, a finalizar los trabajos correspondientes al servicio originalmente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

Ambas partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso. Para realizar esta compensación se deberá solicitar a la empresa dentro de los cuatro meses siguientes a que se devengara tal derecho.

CAPÍTULO VI

Permisos y vacaciones

Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

El personal acogido a este convenio podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

– Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente registro.

– Dos días naturales, por nacimiento de hijo biológico o natural, que podrán ampliarse a cuatro días cuando el nacimiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador o trabajadora y a más de 200 km. de distancia.

– Un día para asistir a la boda de parientes hasta el primer grado de consanguinidad.

– Dos días naturales, ampliables a cuatro, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo y a más de 200 km. de distancia, en caso de fallecimiento, enfermedad que conlleve hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, que se estará a lo dispuesto en el siguiente punto.

– Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

– Un día por traslado de su domicilio habitual.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que éste sea incompatible con el horario laboral.

Se entenderá como tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

cve: BOE-A-2014-72

Para el ejercicio de sufragio activo, un máximo de cuatro horas, reduciéndose proporcionalmente para los trabajadores con jornada reducida.

Para la participación en una mesa electoral como presidente, vocal o interventor de una candidatura electoral, el día de la votación si éste es laboral y una reducción de la jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.

Para la participación en una mesa electoral como apoderado de una candidatura electoral, el día de la votación si éste es laboral.

– Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

– Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un período de 14 días naturales, y esto tanto para personal de estructura como de atención al cliente. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, teniendo que justificar documentalmente que el otro progenitor no disfruta de dicho tiempo mediante un certificado de empresa.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todos estos permisos retribuidos se solicitarán con la antelación que sea posible y posteriormente se justificará documentalmente ante el Servicio de Personal las causas que lo motivaron.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año. Los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones de 15 días seguidos durante los meses de junio a septiembre.

El período para disfrute de las vacaciones anuales será durante todo el año natural al que corresponda su devengo, dividiéndose en dos períodos de 16 y 15 días respectivamente siempre y cuando exista acuerdo entre las partes y se garantice en cualquier caso la adecuada prestación de los servicios.

Si el trabajador y trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

El inicio de disfrute de las vacaciones es en día hábil, por lo tanto el período de disfrute será desde ese primer día hábil hasta el día inmediatamente anterior a la incorporación al puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Artículo 27. *Estructura salarial.*

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

a) Salario Base de Convenio.
b) Complementos salariales.
c) Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones y suplidos.

cve: BOE-A-2014-72

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en el anexo I del Convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen sujetas a las condiciones del artículo 32 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los diez días siguientes al mes natural de devengo.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa. Siempre que sea posible, los impresos de nómina se facilitarán a los trabajadores y trabajadoras a través de portal del empleado. Para ello la empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras las claves oportunas, siempre previa autorización individual de cada empleado/a para aplicar estos medios.

A) Salario Base de Convenio: Se entenderá por salario base de Convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio. La cuantía del salario base de convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio.

B) Complementos salariales: Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Plus Convenio.

Complementos por puesto de trabajo:

- Complemento Individual por Puesto de Trabajo.
- Complemento de Coordinador de Equipo.
- Complemento de Nocturnidad.
- Complemento de Idiomas.
- Complemento de Plena Disponibilidad.

Complemento de cantidad o calidad de trabajo:

- Complemento de Productividad / Actividad.
- Horas extraordinarias.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Paga extraordinaria de Navidad y Paga extraordinaria de verano.

C) Percepciones extra salariales: Indemnizaciones o suplidos:

Tendrán carácter extra salarial las percepciones, cualesquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos:

- Plus extra salarial de transporte.
- Dietas.

cve: BOE-A-2014-72

- Kilometraje.
- Indemnizaciones.

Artículo 28. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Complemento Individual por Puesto de Trabajo.

Este complemento de devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

2. Complemento de Coordinador de equipo.

Se abonará a quien además de realizar las tareas propias de su función desarrolla una labor de organización, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior.

Los trabajadores y trabajadoras designados por la empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable de equipo. El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador o trabajadora, devengándose por día de trabajo efectivo.

Este plus se abonará mientras se realicen las funciones anteriormente descritas, dejando de percibirse en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

3. Complemento de nocturnidad.

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad consistente en el 6 % del salario base. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y es considerado trabajador nocturno aquel que realiza normalmente, en el citado período, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo y aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

4. Complemento de idiomas.

Para el personal incluido en los grupo III y IV, se abonará un plus de idiomas consistente en el 15 % del salario base, cuando por razón de su trabajo utilicen idioma extranjero durante al menos un 60 % de su jornada de trabajo efectiva.

5. Complemento de Plena Disponibilidad.

El trabajador o trabajadora que cobra este plus en función de la mayor disposición horaria en un puesto de trabajo, viene obligado a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día, dentro o fuera de su turno. El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador o trabajadora.

Artículo 29. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo.*

1. Complemento de Productividad / Actividad.

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje (se citan como ejemplo, y a título no exhaustivo, los trabajos de venta de producto final, reparto de material promocional, instalaciones de material promocional, campañas promocionales, atención al punto de venta, encuestas, etc.).

Las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo.

cve: BOE-A-2014-72

2. Horas extraordinarias: En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 30. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

1. Pagas extraordinarias: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de Navidad. El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de convenio, según nivel salarial de encuadramiento.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio siguiente. La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre siguiente.

Estas dos pagas se prorratearán de modo mensual en todo el personal encuadrado en el Área «B» u Operativo, pudiéndose acordar para el resto de la plantilla con la representación legal de la misma.

Artículo 31. *Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones y suplidos.*

1. Plus extra salarial de transporte: Se establece un plus de transporte por día efectivo de trabajo, a excepción del mes de vacaciones, no obstante, y con el fin de que el trabajador no vea mermado sus retribuciones durante dicho período, este plus se distribuirá entre las 12 mensualidades del año, con los importes detallados en el anexo I.

Este plus se establece como compensación de los traslados que el trabajador tenga que realizar desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece este plus extra salarial como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización de desgaste de útiles y herramientas. Este plus se establece únicamente para determinadas funciones del personal operativo que tengan mayor complejidad en la atención al uniforme.

Este plus se establece por día efectivo de trabajo, a excepción del mes de vacaciones, no obstante, y con el fin de que el trabajador no vea mermado sus retribuciones durante dicho período, es plus se distribuirá entre las 12 mensualidades del año, con los importes detallados en el anexo I.

3. Dietas: Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como finalidad compensar los gastos realizados como consecuencia de las necesidades laborales. El personal que se desplace por causa del servicio de un centro a otro, tendrá derecho al percibo de dietas, en el caso de jornada partida y con un descanso inferior a hora y media para la comida. En caso de que esta franja horaria sea inferior y el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su domicilio, se le abonará media dieta o dieta completa siguiendo las siguientes pautas:

– 6 euros en caso de efectuar una comida fuera del domicilio.
– 10 euros en caso de efectuar dos comidas fuera del domicilio.
– 30 euros en caso de realización de las dos comidas y pernocta fuera del domicilio.
– 20 euros en caso de pernocta fuera del domicilio y desayuno.

4. Kilometraje: Dadas las características de algunos de los trabajos de la empresa y siendo condición indispensable y requisito fundamental para desplazarse y poder desarrollar el trabajo encomendado la aportación de vehículo automóvil, se establece que de aportarse este por parte del trabajador todos los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, reparaciones, revisiones, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán de exclusiva cuenta del trabajador, a quien la empresa, abonará los gastos de locomoción que se establecen.

El trabajador debe estar habilitado legalmente para su conducción, siendo ésta de su entera responsabilidad.

cve: BOE-A-2014-72

Asimismo, los trabajadores que aporten su vehículo, en los supuestos de avería, reparación, sustracción etc., estarán obligados a sustituir el mismo por otro que reúna las condiciones idóneas para el desempeño de su trabajo siendo ello a su exclusivo cargo.

El personal que como consecuencia de las necesidades de trabajo por el servicio a realizar tenga que desplazarse de un centro a otro se compromete a utilizar su vehículo particular y para ello la empresa le compensa con la cantidad estipulada en concepto de kilometraje a razón de 0,19 euros por kilómetro, independientemente del vehículo utilizado.

Artículo 32. *Incremento salarial.*

No se pacta revisión salarial, quedando las tablas del anexo I con validez para la vigencia el presente convenio. No obstante las partes firmantes del presente convenio se comprometen a reunirse en el último trimestre de cada uno de los años naturales y, tras estudiar la evolución de la economía, la empresa y detalladamente del Sector, estudiar la adecuación o no salarial del siguiente año natural.

Artículo 33. *Anticipos.*

1. Anticipo sobre la nómina: Los trabajadores tendrán derecho a un único anticipo mensual con cargo a su nómina. Dicho anticipo no podrá superar la cantidad devengada por el período trabajado.
2. Anticipo sobre paga extra: Los trabajadores tendrán derecho a un único anticipo por paga extraordinaria. Dicho anticipo no podrá superar la cantidad devengada por el período trabajado.

Artículo 34. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras del Área B, personal operativo, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea. Su uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesaria por las características del servicio, obligándose los trabajadores y trabajadoras a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen.

En el supuesto de que el/la trabajador/a cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas en vigor que hubiera recibido.

Artículo 35. *Excedencia.*

1. Excedencia voluntaria: El trabajador y trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años del final de la anterior excedencia.
2. Excedencia por maternidad y por paternidad: Los trabajadores y trabajadoras, siempre que lo soliciten por escrito a la empresa con treinta días de antelación, tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si el padre y la madre trabajaran, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El indicado período de tres años para solicitar la excedencia, se contará a partir de la fecha del nacimiento, de la resolución judicial o administrativa correspondiente.

El período de excedencia computará a efectos de antigüedad y el trabajador y trabajadora tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo durante el primer año de duración de la misma o hasta un máximo de 15 meses o 18 meses en los supuestos

cve: BOE-A-2014-72

de familias numerosas de categoría general y especial, respectivamente. Transcurrido dicho período de tiempo, el trabajador y trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La solicitud de reincorporación del trabajador o trabajadora, deberá hacerse por escrito con una antelación, de al menos de 30 días.

Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

3. Excedencia por razón de cargo sindical: Todo trabajador o trabajadora en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical. La solicitud de excedencia deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 30 días.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido.

El período de excedencia computará a efectos de antigüedad y a la conservación del puesto de trabajo, por lo que el trabajador o trabajadora excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite dentro de los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

4. Excedencia por cuidados de familiares: Los trabajadores y trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de avanzada edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La solicitud de excedencia deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 30 días.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de un mismo centro, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de aquél.

Asimismo, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período de excedencia por cuidados familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del centro, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La solicitud de reincorporación del trabajador o trabajadora, deberá hacerse por escrito con una antelación, de al menos de 30 días.

Artículo 36. *Reducción de jornada por cuidado de familiares.*

Podrán los trabajadores solicitar una reducción de jornada por cuidado de familiares cuando cualquiera de los familiares que se exponen a continuación padezcan una enfermedad crónica.

Los familiares a los que se refiere el presente artículo serán los padres, cónyuges, e hijos, de los trabajadores sujetos al presente convenio o sus cónyuges o parejas legalmente registradas.

Para solicitar la reducción contenida en este artículo, será necesario acreditar la enfermedad alegada con un certificado médico oficial que incluya la necesidad de que el enfermo/a, necesita de la asistencia de una tercera persona por razón de la enfermedad.

La reducción de la jornada solicitada deberá ser de un mínimo de un tercio de la jornada que el trabajador tenga asignada.

cve: BOE-A-2014-72

La reducción de la jornada concedida conllevará una reducción del sueldo proporcional al tiempo de reducción solicitada.

La jornada podrá reducirse como máximo un cincuenta por ciento de la jornada total.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 37. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

1. Tablón de anuncios. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Lugares de reunión. La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras un espacio adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan. Dicho lugar se facilitará en los locales de la sede social de la empresa que actualmente se encuentra en la calle Ayala, n.º 58 de Madrid.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores. La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 38. *Derechos de información.*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral. Las partes firmantes del presente convenio convencidas de que la entrada en vigor de esta normativa con rango de legislación estatal constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral que compromete a que la prevención de riesgos laborales sea objeto de atención prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 39. *Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para los trabajadores y trabajadoras y específicos frente a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador y

cve: BOE-A-2014-72

trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras que se elaboren por el Ministerio de Sanidad y Consumo. Estos reconocimientos deberán ponerse a disposición de los trabajadores y trabajadoras dentro del período máximo de un mes, a contar desde la fecha de la contratación inicial de éstos.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador y trabajadora y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y trabajadora no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 40. *Coordinación de actividades empresariales en materia de seguridad y salud laboral.*

Dado que un número importante de trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, en especial los del Área B, personal operativo, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de las empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores y trabajadoras, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este Convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que no se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán todas las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1.º Los riesgos para la salud del trabajador y trabajadora se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en sí mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3.º La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador y trabajadora.

4.º Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

5.º Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los

cve: BOE-A-2014-72

trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad y Salud que pudieran crearse en este convenio de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de y implantación organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador y trabajadora.

7.º El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador y trabajadora, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8.º Las empresas afectadas por este convenio, serán responsables y exigirán a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores y trabajadoras. Aquellas empresas titulares del centro de trabajo que no tengan realizada correctamente su evaluación de Riesgos Laborales, no podrán recibir servicios de trabajadores y trabajadoras de empresas afectadas por el presente convenio.

9.º En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecida en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptaran las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los Convenios 171 de la OIT, en los artículos 4, 7 y 10 principalmente. Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptarán todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descarar ninguna.

Artículo 41. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realizan, y los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a usarlos.

CAPÍTULO X

Formación profesional

Artículo 42. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Los representantes de los trabajadores podrán opinar sobre los cursos que la empresa ofrece a sus trabajadores y proponer los que crean más adecuados. Dichas aportaciones no será vinculantes para la empresa

Artículo 43. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.

cve: BOE-A-2014-72

• La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 44. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Faltas y sanciones.*

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

Las acciones u omisiones en las que incurra el trabajador y trabajadora podrán ser sancionadas por la empresa según el criterio y la graduación establecida en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

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

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, y no se haya advertido al inmediato superior.
3. Las discusiones con otros trabajadores y trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, sean o no en presencia del público o de terceros.
4. Falta de aseo y limpieza personal, ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. La embriaguez en el puesto de trabajo aún no siendo esta habitual.

Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
7. 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.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa. Se entenderá continuada cuando se

cve: BOE-A-2014-72

haya sancionado por el mismo motivo dos veces como sanción leve en los dos últimos dos meses.

9. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

10. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave o muy grave según el perjuicio ocasionado.

11. No avisar de la falta a un servicio con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos de fuerza mayor.

12. Falta de uso, aprovechamiento o empleo inadecuado, de las medidas, programas formativos y equipos de protección facilitados por la empresa.

13. La embriaguez en el puesto de trabajo aún no siendo esta habitual.

Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa en papel o soporte informático de cualquier naturaleza.

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

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

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o del centro donde se prestan servicios.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaliéndose de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador y trabajadora legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La embriaguez habitual en el puesto de trabajo, cuando repercuta negativamente en el puesto de trabajo.

12. No entregar a la empresa los albaranes de servicio o documentos previamente acordados para la justificación del trabajo realizado y sus resultados, en cualquiera de los formatos exigibles y previamente pactados: soporte papel, informático, telemático, etc.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. La no devolución del vestuario de trabajo finalizado el servicio o en las cuarenta y ocho horas siguientes a la finalización del mismo.

15. La revelación de informaciones, conversaciones, etc., que se hayan obtenido como resultado del desempeño de sus funciones laborales.

16. Utilización del teléfono personal para asuntos no urgentes, descargas y/o visitas a páginas de Internet no relacionadas con el puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2014-72

17. La negativa a prestar servicio en día festivo obligatorio y regulado en calendario laboral, o régimen de turnos.

Artículo 46. *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 graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 47. *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

Artículo 48. *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.

Artículo 49. *Suspensión del permiso de conducir.*

El trabajador y trabajadora que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir y éste le fuera suspendido, estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes cuando sea superior a seis meses, y cuando sea inferior a seis meses estará a lo dispuesto en el presente artículo.

1. Suspensión durante la jornada laboral, incluyendo «in itinere»:

Posibilidad de trabajar en otro puesto, si existe una vacante en la empresa, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado y aplicándose las condiciones del nuevo puesto ocupado.

El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir.

2. Suspensión fuera de la jornada laboral:

Suspensión de empleo y sueldo con reserva del puesto.

El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir.

3. Suspensión debida a imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción:

Suspensión de empleo y sueldo.

cve: BOE-A-2014-72

ANEXO I

Tablas salariales para el año 2013 (importes brutos en euros)

Grupo	Salario base mensual	Plus transporte	Plus vestuario	P.P. Pagas	Total anual
I	646,00	25,00	10,00	107,67	9.464,00
II	665,00	30,00	15,00	110,83	9.849,96
III	765,00	45,00		127,50	11.250,00
IV	865,00	45,00		144,16	12.649,92

cve: BOE-A-2014-72