

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos, suscrito por ASOMAFRUT, UGT y CC OO (código número 28000735011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de mayoristas de Frutas, Hortalizas y Platanos, suscrito por ASOMAFRUT, UGT y CC OO, el día 4 de diciembre de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 17 de julio de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MAYORISTAS DE FRUTAS, HORTALIZAS
Y PLÁTANOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2011****TÍTULO PRIMERO****De las relaciones colectivas de trabajo****Capítulo I***Del ámbito de aplicación***Artículo 1. *Ámbito funcional***

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre todas las Empresas de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, y los trabajadores incluidos en su ámbito territorial y personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente Convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de las Empresas de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, y los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio colectivo, presten sus servicios con contrato laboral en las Empresas de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Comunidad de Madrid. En cuanto a las retribuciones económicas, se estará a lo previsto en el artículo 31 del presente Convenio, y las especialidades que en el mismo se especifican. La duración del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011, y afectará a las empresas y trabajadores comprendidos en los ámbitos anteriores.

Capítulo II*De la denuncia e indivisibilidad del Convenio***Artículo 5. *Denuncia del Convenio***

La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, debiéndose realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

En la denuncia efectuada 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 éste de manera automática.

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad (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.

Capítulo III*De los principios que inspiran la negociación colectiva***Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas***

Subsistirán por su propio concepto las mejoras económicas o de otra índole, no comprendidas en el presente Convenio, que las empresas hubieran otorgado u otorgasen a sus trabajadores, respetándose las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, las cuales se mantendrán estrictamente ad personam.

Artículo 8. Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza o minusvalía.

Los trabajadores tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En consecuencia serán nulas las ordenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del derecho de igualdad de trato y no discriminación.

Para ello, las partes se comprometen a confeccionar planes de igualdad para que sean aplicados en las empresas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Organica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 9. Organización del trabajo

Corresponderá al empresario la organización del trabajo en su empresa, entendido en sentido amplio, sin perjuicio de lo prevenido en el artículo 4.1, letra g), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Formación al trabajo

Los trabajadores del sector tendrán derecho a la asistencia de cursos de formación continua con arreglo a las funciones de su categoría profesional, y aquellos otros que puedan complementar su formación integral.

Capítulo IV

*De la clasificación profesional***Artículo 11. Categorías profesionales**

Teniendo en cuenta las características de estas empresas y el personal que ocupan, se establece la siguiente clasificación por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal administrativo

Jefe administrativo. Es quien, provisto o no de apoderamiento, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa.

Jefe de sección. Es el que lleva la responsabilidad y dirección de alguna de las secciones en que la organización del trabajo puede estar dividida, con autoridad inmediata sobre los trabajadores adscritos a la sección.

Oficial administrativo. Es el que a las órdenes del empresario o persona apoderada por el mismo, o superior jerárquico en la empresa, y en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, realiza con responsabilidad propia los siguientes trabajos de oficina: Expedición de boleto de mercancía, control de operaciones verificadas en el día, realización de liquidaciones, confección de facturas, despacho de correspondencia, liquidación de subsidio y seguros sociales, todo ello con los medios mecánicos, electrónicos o informáticos puestos a su disposición.

Cajero. Es quien realiza el cobro de las ventas al contado o a crédito, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos, y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes con los medios mecánicos, electrónicos o informáticos puestos a su disposición.

Auxiliar administrativo. Es el que con conocimientos generales de índole administrativa auxilian en la ejecución de redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, utilización de medios mecánicos, electrónicos e informáticos puestos a su disposición, y otros no estrictamente burocráticos, como pesar, anotar pesos, etcétera.

Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la empresa, pasarán, automáticamente, a la categoría de oficiales administrativos, sin que ello suponga el que dejen de realizar las funciones que tenían atribuidas como auxiliares administrativos, hasta que se cubra su vacante por otro trabajador.

Auxiliar de caja. Es el que realiza cobros de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacción de facturas y recibos, ejecutando cualquier otra operación semejante, con los medios mecánicos, electrónicos o informáticos puestos a su disposición.

El auxiliar de caja con cinco años de antigüedad en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de cajero, sin que ello suponga el que deje de realizar las funciones que tenía atribuidas como auxiliar de caja, hasta que se cubra su vacante por otro trabajador.

II. Personal no administrativo.

Madurador-vendedor. Es el que con conocimiento de las calidades de la mercancía y de la forma de llevar a cabo su maduración, la realiza y dirige, atendiendo los pedidos que hacen los detallistas. Tendrá a su cargo la ordenación y distribución de trabajo del personal.

Vendedor. Es el que a las órdenes del empresario o persona por él apoderada, o superior jerárquico en la empresa, y con conocimiento de las calidades y clases de los artículos, lleva a cabo la subasta o venta de éstos, y efectúa en el propio puesto los trabajos burocráticos relacionados con dichas ventas.

Conductor. Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, está encargado de conducir camiones de la propiedad de la empresa, cuida de la conservación de los mismos, y orienta sobre su carga y descarga.

Conductor-repartidor. Es el trabajador que provisto de la autorización administrativa correspondiente, en vehículos de motor de poco tonelaje (hasta 3.500 kilogramos) efectúa reparto de mercancías, pudiendo realizar trabajos de almacén. Quienes hasta la fecha hubieran aceptado realizar conjuntamente el reparto y el cobro de facturas, deberán seguir haciéndolo.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores que hasta la fecha de la publicación del presente Convenio colectivo, solamente efectuaran funciones de conductor, no estarán obligados a realizar trabajos en el almacén y cobro de facturas.

Mozo especializado. El mozo pasará a ser mozo especializado al año de servicio en la empresa, sin que ello suponga el que deje de realizar las funciones que tenía atribuidas como tal mozo.

Mozo. Es el que efectúa el transporte de mercancías dentro o fuera del establecimiento al servicio de su empresa, y realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo orientar sobre su carga y descarga.

En dichos trabajos se comprende la colocación y clasificación de bultos a su llegada al centro de trabajo, tomar nota de los mismos, recogida y almacenaje de envases, y pago de los minoristas de las fianzas depositadas como garantía de su devolución, prepara la remisión de envases a los remitentes, tomando nota de los mismos, pesar y anotar pesos.

Artículo 12. *Clasificación por su permanencia y duración*

El personal, atendiendo a su permanencia y duración, se clasifica en fijo, eventual e interino.

Las empresas están obligadas a formalizar con cada uno de los trabajadores eventuales e interinos que admitan por más de cinco días, un contrato escrito, en el que harán constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, el día que comenzó las prestaciones de sus servicios, la clase de éstos y su duración. Se entregará una copia del contrato al trabajador. Todo eventual e interino que no tenga formalizado contrato escrito, se considerará como fijo.

Capítulo V

De las modalidades del contrato de trabajo

Sección primera. Derecho de información

Artículo 13. *Derecho de información sobre la contratación*

Se incluye el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación:

Apartado 1.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Instituto Nacional de Empleo, la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Apartado 2.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales, y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Apartado 3.

1. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el derecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

2. La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

Las acciones y omisiones de los empresarios contrarias a los derechos de información reconocidos en la presente Ley, serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en la Ley citada.

Sección 2.ª De los contratos de trabajo**Artículo 14. Período de prueba**

Se establece para los contratos de trabajo, los siguientes períodos de prueba:

Contrato temporal de trabajo de vencimiento inferior a seis meses:

- Jefe administrativo, dos meses.
- Jefe de sección, dos meses.
- Oficial administrativo, dos meses.
- Cajero, dos meses.
- Auxiliar administrativo, un mes.
- Auxiliar de caja, un mes.
- Madurador-vendedor, dos meses.
- Vendedor, dos meses.
- Conductor, dos meses.
- Conductor-repartidor, dos meses.
- Mozo especializado, un mes.
- Mozo, un mes.

Contrato temporal de trabajo de vencimiento superior a seis meses:

- Jefe administrativo, cuatro meses.
- Jefe de sección, cuatro meses.
- Oficial administrativo, cuatro meses.
- Cajero, cuatro meses.
- Auxiliar administrativo, dos meses.
- Auxiliar de caja, dos meses.
- Madurador-vendedor, cuatro meses.
- Vendedor, cuatro meses.
- Conductor, cuatro meses.
- Conductor-repartidor, cuatro meses.
- Mozo especializado, dos meses.
- Mozo, dos meses.

En ningún caso, el período de prueba superará en los contratos temporales un tercio de la duración de los mismos.

Contrato de duración indefinida:

- Jefe administrativo, seis meses.
- Jefe de sección, seis meses.
- Oficial administrativo, seis meses.
- Cajero, seis meses.
- Auxiliar administrativo, tres meses.
- Auxiliar de caja, tres meses.
- Madurador-vendedor, seis meses.
- Vendedor, seis meses.

- Conductor, seis meses.
- Conductor-repartidor, seis meses.
- Mozo especializado, tres meses.
- Mozo, tres meses.

Artículo 15. *Contrato a tiempo parcial*

Para todo lo referente a este tipo de contrato y en lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, estableciéndose en el mismo el número de horas al día, a la semana, al mes y al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores deberán conocer con una antelación de quince días las horas complementarias que deban realizar en el período trimestral siguiente.

De no observarse este requisito, el contrato se presumirá a jornada completa.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, o cuando el cómputo de jornada realizada por un trabajador a tiempo parcial sobrepase el 80 por 100 de la jornada anual establecida en el presente Convenio.

El número de horas complementarias que se pueden establecer no superarán el 30 por 100 de las horas pactadas en el presente Convenio.

Si las horas complementarias no fueran acordadas entre empresa y trabajador o representantes de los trabajadores, el trabajador con contrato a tiempo parcial podrá negarse a la realización de dichas horas, sin que esto suponga una falta laboral.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial no se les podrá partir la jornada diaria si no se superan las cinco horas o más de jornada diaria.

Las horas complementarias que realicen los trabajadores con contrato a tiempo parcial se considerarán horas ordinarias a efectos de computar, sumándolas a las pactadas en contrato, para establecer su jornada para años posteriores.

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial tendrán preferencia a la hora de ser llamados para ocupar un puesto a tiempo completo.

En el supuesto de que se diera la circunstancia de que para ocupar un puesto a tiempo completo hubiera más de un trabajador a tiempo parcial, accederá a la vacante el trabajador que cuente con más antigüedad en la empresa.

Artículo 16. *Contrato para la formación*

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, asimismo tiene por finalidad potenciar la inserción de jóvenes trabajadores a través de la formación profesional, requisitos fundamentales para su validez, rigiéndose en lo no pactado en este artículo, por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

Se podrá celebrar este contrato con trabajadores con edades comprendidas entre dieciséis y veintiún años que carezcan de experiencia profesional en el sector. El salario que tendrán que percibir los trabajadores con contrato formativo en este apartado será del 85 por 100 del salario y sus correspondientes complementos incluido el plus de transporte, de la categoría profesional para la cual se la haya hecho el contrato formativo.

Para los trabajadores incluidos en los colectivos a los que no es de aplicación el límite máximo de edad, a partir de los veintiún años el salario será el 100 por 100 del correspondiente en la tabla salarial, para la que han sido contratados, sin que exista minoración por el tiempo dedicado a formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, a excepción de la categoría de mozo, cuya duración máxima será de un año.

La jornada de trabajo de esta categoría será de treinta horas de trabajo efectivo semanales, repartida en seis horas diarias, dedicándose las diez horas restantes a la formación, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 488/1988. De no cumplirse este requisito se entenderá, salvo prueba de la empresa en contrario, que no ha existido formación.

En todo momento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 17. *Contratos eventuales*

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- Eventual por circunstancias de la producción. Se estará a lo prevenido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre. En aquellas empresas en cuyas plantillas haya como mínimo un 75 por 100 de trabajadores fijos, podrán celebrar esta modalidad de contratación con una duración máxima de nueve meses en un período de doce meses.

- Contrato de obra o servicio. A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y al RD 2720/1998, de 18 de diciembre, se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia, las ferias, exposiciones, y promoción de productos.

Artículo 18. *Norma común a las anteriores modalidades contractuales*

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

La suma total de contratos formativos, en prácticas y eventuales, no podrá ser superior a la siguiente escala:

- Hasta 13 trabajadores, un trabajador.
- De 14 a 29 trabajadores, dos trabajadores.
- A partir de 30 trabajadores, no podrá ser superior al 10 por 100 del total de los trabajadores.

Sección 3.ª De la resolución unilateral por los trabajadores de la relación de trabajo

Artículo 19. *Cese voluntario en la empresa*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador 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 uno de retraso en el preaviso. Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo comunicarán por escrito duplicado con acuse de recibo.

Para la totalidad de los contratos temporales, independientemente de su duración, la empresa comunicará al trabajador por escrito, la rescisión del mismo con quince días de antelación, abonando al trabajador un día por cada día de retraso del citado preaviso.

La empresa proveerá al trabajador antes de la finalización de su contrato de trabajo de la propuesta de finiquito con la liquidación correspondiente, no siendo vinculante para la empresa dicha propuesta.

Sección 4.ª De la suspensión del contrato de trabajo

Artículo 20. *Excedencias*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. En todo caso, se estará a lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, 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 desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21. *Excedencia para cuidado de hijos*

El trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea de naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivos, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, desde la Resolución Judicial o Administrativa.

También tendrán los trabajadores derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, con la finalidad de atender y cuidar un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante lo anterior, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, el cual pondrá fin al que viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 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.

Dicho artículo debe acogerse a la Ley 39/1999 de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Organica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Permiso por parto, adopción o acogimiento. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean disfrutadas ininterrumpidamente con posterioridad al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad de dicho período o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria al contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y en aquellos otros en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 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 los supuestos de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) de esta ley, la suspensión de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, 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 el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo 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 siguiente apartado y en artículo 48 bis.

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

maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 22. *Suspension del contrato por paternidad*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. en los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finaliza la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre empresa y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en su caso, en los Convenios Colectivos.

La duración de la suspensión será asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Artículo 23. *Permiso especial no retribuido*

Independientemente de las excedencias reguladas en los artículos anteriores, o legalmente establecidas, y sin que en ningún caso pueda acumularse a las mismas, aquellas trabajadoras que lo soliciten podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de incapacidad temporal por maternidad.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la empresa. Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos el permiso operará de forma automática: Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras afectadas por el presente artículo. Finalizado dicho permiso, su incorporación al puesto de trabajo será automática.

Artículo 24. *Protección a la maternidad*

La mujer embarazada, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etcétera, puedan influir negativamente en la salud de los trabajadores o del feto, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

Artículo 25. *Preparación al parto*

Todas las trabajadoras disfrutarán de permisos retribuidos para asistir a cursos de preparación al parto, siempre y cuando éstos sean por prescripción facultativa.

Capítulo VI

De los salarios

Sección primera. De la remuneración del trabajo

Artículo 26. *Remuneración del trabajo*

Para el año 2011 se estará a lo dispuesto en el artículo 31 del presente Convenio colectivo.

Sección 2.ª De la estructura salarial y definiciones de conceptos salariales**Artículo 27. Estructura salarial**

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

Artículo 28. Salario base

Por salario base se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador por unidad de tiempo trabajado, o de obra en función de su pertenencia a una de las categorías profesionales descritas en el presente Convenio, y será el que figura en este Convenio colectivo para cada categoría profesional.

El salario base remunera la jornada de trabajo fijada por Convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 29. Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada de trabajo fijada por este Convenio colectivo, y su adscripción a una categoría profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Personales: Son los complementos derivados de las condiciones personales del trabajador. Para el presente Convenio se establecen con carácter de mínimos, los siguientes:
 - Complemento personal de asistencia: Es el complemento salarial que percibe el trabajador por las funciones propias por las que desarrolla su actividad en el seno de la empresa. La cuantía de dicho complemento, que no será compensable ni absorbible será la establecida en las tablas salariales que se abonarán en cada una de las quince pagas.
 - Complemento salarial por antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que es de un 2,5 por 100 del salario base establecido en las tablas salariales, en períodos bianuales desde su ingreso en la empresa, contabilizándose a este fin el tiempo de formación/aprendizaje. La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrá, en ningún caso superar más del 10 por 100 del salario base 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 años o más. El referido complemento no será compensable ni absorbible.
 - Complemento personal de compensación horaria: Los trabajadores afectados por el presente. Convenio percibirán un complemento de turno, que no será compensable ni absorbible, como consecuencia de las peculiaridades de las actividades de las empresas, siendo la cuantía del referido complemento salarial la establecida en las tablas salariales que se abonarán en cada una de las quince pagas. Este complemento tiene su origen en el antiguo plus de compensación de horario que fue suscrito el 24 de febrero de 1976, y que fue homologado por el Delegado Provincial de Trabajo el 26 de septiembre de 1976.
- b) De puesto de trabajo: Son los complementos integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su actividad profesional y que depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.
- c) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales, y tres pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, cuyo importe de cada una será el total de una mensualidad, a excepción del complemento de nocturnidad.

La paga extraordinaria de marzo se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre. La paga extra de julio se devenga del 1 de julio al 30 de junio. La paga extra de diciembre se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las tres pagas extraordinarias se abonarán del 15 al 20 del mes de su vencimiento.

Artículo 30. Complementos extrasalariales

Son cantidades percibidas por el trabajador en el marco de la relación laboral o como consecuencia de ella, que no tienen la consideración de salario, al faltarles el carácter de contraprestación por los servicios realizados.

Los complementos extrasalariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- Plus de ayuda al transporte: Las empresas seguirán abonando la ayuda de transporte, en las mismas condiciones a aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo hasta la fecha. Igualmente se obliga a abonar dichas ayudas a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre y cuando justifiquen que no pueden utilizar los medios de transporte públicos en servi-

cio normal (metro, autobuses y autobuses periféricos), en este último supuesto la empresa solicitará al trabajador la justificación de los gastos efectuados.

En todo caso, los trabajadores que se encuentren en la situación prevista en el primer párrafo de este artículo, podrán optar entre continuar percibiendo la ayuda a que se refiere el mismo, o por el contrario, acogerse a lo dispuesto en el párrafo segundo.

- Dietas y viajes: El trabajador que por necesidades del servicio tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir:

- Media dieta diaria de 19,83 euros.
- Completa dieta diaria de 48,46 euros.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de empresa, ésta abonará una cantidad de 0,20 euros por kilómetro.

Artículo 31. Incrementos salariales

Para el año 2011 se pacta un incremento salarial consistente en aplicar sobre las tablas salariales definitivas del año 2010, el IPC real del año 2011, es decir, un 2,4%, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2011.

En aquellas empresas que se haya venido abonando cantidades "a cuenta convenio" operara la diferencia entre lo abonado y las tablas definitivas del año 2.011.

Sección 4.ª De las excepciones de la aplicación de los efectos económicos de este Convenio por situación de pérdidas o déficit de las empresas

Artículo 32. Descuelgue salarial

Sin perjuicio de que los efectos económicos del presente Convenio colectivo sean de obligatorio cumplimiento para todas las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional, se establece un tratamiento excepcional para todas aquellas que acrediten objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit en la cuenta de resultados de los tres últimos ejercicios económicos, que ponga en peligro la continuidad de la empresa.

En aquellas empresas en las que se hayan registrado pérdidas en los tres últimos ejercicios económicos, no será necesaria la obligación de los incrementos retributivos establecidos en este Convenio colectivo y ello con arreglo a la siguiente escala:

- A) Empresas con pérdidas en un año dentro de los tres últimos ejercicios: se aplicará un aumento del 66,66 por 100 del incremento pactado en el presente Convenio.
- B) Empresas con pérdidas en dos años dentro de los tres últimos ejercicios: se aplicará un aumento del 33,33 por 100 del aumento pactado en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, se acuerda expresamente que ninguna empresa por las causas que se estipulan en esta disposición adicional, podrá descolgarse del Convenio colectivo en más de un 6 por 100 sobre las tablas salariales establecidas en este Convenio.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición a la comisión paritaria en un plazo máximo de quince días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo, desde la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.
2. Acreditar, con la documentación pertinente la situación origen de la petición en un plazo máximo de treinta días naturales. La fórmula de acreditación del posible déficit se realizará en base a la documentación contable y mercantil de obligado depósito en el Registro Mercantil, que constituirá acreditación objetiva y fehaciente del estado contable de la empresa y, de tratarse de empresarios individuales, en base a la documentación presentada ante organismos oficiales de cualquier clase, incluido el Ministerio de Economía y Hacienda.
3. Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid o de la revisión del Convenio colectivo.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará en un plazo máximo de quince días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, para la cual deben de cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

- a) Que la comisión paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.
- b) A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la empresa podrá recabarse el informe de un censor jurado de cuentas. No obstante, en las empresas de menos de quince trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la empresa.

Cuando exista pleno acuerdo entre los trabajadores y la dirección de la empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la comisión paritaria, ésta se limitará al registro de tal declaración.

Una vez transcurrido el plazo dispuesto en el apartado anterior sin que se alcance un acuerdo en la Comisión Paritaria del Convenio, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como, el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico establecido por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Los representantes de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a mantener la mayor reserva de la información a la que tenga acceso como consecuencia de la aplicación de la presente disposición, observando en relación con la misma el debido sigilo profesional.

Queda, asimismo, expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa ni es por sí mismo, prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la empresa a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta al concepto económico-salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Artículo 33. *Recuelgue salarial*

Aquellas empresas sujetas al presente Convenio colectivo que en su día se hubiesen acogido a lo dispuesto en el artículo anterior del presente texto, en materia de descuelgue, estarán obligadas a aplicar el contenido económico pactado en este Convenio para todos sus trabajadores en el caso de no acogerse nuevamente al descuelgue y obtenerlo durante la vigencia del presente Convenio.

Desde la publicación de la revisión salarial del año que no exista descuelgue, las empresas que se hubieran acogido al descuelgue, deberán acreditar ante la comisión paritaria la situación económica para que ésta apruebe el mantenimiento de descuelgue o el recuelgue salarial.

Capítulo VII

Del tiempo de trabajo

Sección primera. De la jornada

Artículo 34. *Jornada de trabajo*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días de trabajo, y cómputo anual de 1.790 horas.

Artículo 35. *Distribución de la jornada (calendario laboral)*

En cuanto al calendario laboral para el año 2011, una vez publicadas las fiestas nacionales, de Comunidad de Madrid y locales, se establecerá el calendario con los mismos criterios que en años anteriores.

Asimismo, se fija un calendario laboral para el año 2011 con una vigencia hasta el día 31 de diciembre del citado año, estableciendo con carácter general los lunes como día no laborable, no teniendo viabilidad para aquel turno comprendido entre las veintidós horas a las seis horas, que con carácter general será de cinco jornadas semanales de lunes a sábado, sin que ello suponga ningún derecho adquirido económico, laboral o de cualquier índole para años sucesivos.

Los trabajadores que presten sus servicios en aquellas empresas que maduren y/o distribuyan productos perecederos, las cinco jornadas laborales semanales podrán repartirse de lunes a sábado.

En tal supuesto, el descanso semanal del trabajador será de dos días consecutivos, teniendo carácter obligatorio que uno de ellos coincida en domingo. En el supuesto de que por el organismo competente se ordenase la no venta de un día concreto semanal en el mercado de frutas y/o plátanos, operará la cláusula de revisión automática en este sentido: Se modificará automáticamente y sin derecho a compensación alguna aquel día no laborable semanal establecido en el calendario ahora aprobado, por aquel día que ordenase el referido organismo, respetándose en todo caso las fiestas laborables no recuperables.

La empresa fijará dentro de la jornada laboral de cada trabajador, treinta minutos para el denominado bocadillo .

Artículo 36. *Turnos de trabajo*

Personal no administrativo:

- Turno de día: De seis horas a catorce horas, según calendario laboral aprobado.
- Primer turno de noche: De veintidós horas a seis horas, según calendario laboral aprobado.

- Segundo turno de noche: De veinticuatro horas a ocho horas, según calendario laboral aprobado.
Estos turnos de noche tendrán un incremento de un 25 por 100 sobre el sueldo base, en concepto de plus de nocturnidad.
 - Turno de tarde: De catorce horas a veintidós horas, según calendario laboral aprobado.
- Personal administrativo:
- De seis horas a catorce horas, según calendario laboral aprobado.

Sección 2.ª De las horas extraordinarias

Artículo 37. Horas extraordinarias

A efectos de horas extraordinarias, el cómputo anual será de 1.790 horas para el año 2011. Se retribuirán con el 75 por 100 las horas extras realizadas en días laborables y con el 150 por 100 las horas extras realizadas en domingos y festivos. Se pacta expresamente que las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Sección 3.ª Del descanso

Artículo 38. Vacaciones

Las vacaciones anuales reglamentarias se disfrutarán necesariamente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, disfrutando anualmente de un mes natural de vacaciones. El disfrute de vacaciones de cada trabajador figurará en sitio visible del centro de trabajo y con dos meses de antelación al inicio de las mismas, estableciéndose el sistema rotativo.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivo, salvo cuando comiencen el día uno o quince de cada mes. En el supuesto caso de que su finalización coincidiera con víspera de festivo, el día festivo no se computará como vacaciones, salvo que coincida con el último día natural del mes o día quince, dependiendo del comienzo de las vacaciones.

Siempre que se alcance acuerdo entre empresa y trabajador, y las vacaciones no sean disfrutadas de conformidad con el primer párrafo de este artículo, se establece el disfrute de treinta y cinco días naturales de vacaciones, siendo distribuidos de la forma siguiente: Quince días en los meses de junio, julio agosto y septiembre, y veinte días en el resto del año, a excepción del período indicado.

Cuando el período de suspensión por maternidad o la baja por incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Cuando el período fijado de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondier, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Sección 4.ª De los permisos retribuidos

Artículo 39. Licencias retribuidas

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. En el supuesto de parejas de hecho, gozarán de la misma licencia, acreditada la inscripción de pareja en el Registro del correspondiente Ayuntamiento o Comunidad Autónoma correspondiente, pudiendo disfrutar de hasta un máximo de dos licencias por tal concepto, mediando entre una y otra un espacio temporal de cinco años.
- b) Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificar enfermedad de madre o hijo, o cuando el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Tres días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres me-

- ses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - g) Un día natural 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 Autónoma.
 - h) 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 cuatro ocasiones, para todos los exámenes.
 - i) Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de dos días de asuntos propios retribuidos, con notificación previa y acreditación posterior de los mismos.

Sección 5.ª De la Ley de Igualdad y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Artículo 41. *Permiso por lactancia*

Las 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 42. *Reducción de jornada por guarda legal*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra 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 aquélla.

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada, lo fijará el trabajador en base a las necesidades que sean de la guarda legal, debiendo ser un horario fijo, de forma ininterrumpida, y debidamente comunicado a la empresa.

Artículo 43. *Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar*

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.

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

Dichos artículos deben acogerse a la Ley 39/1999 de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, y a la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 44. *Permiso por asistencia a consultorio médico*

Cuando por razón de enfermedad propia o cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificar el mismo con el correspondiente visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social.

Habrà de acreditarse que el tratamiento es imposible de realizarlo fuera del horario laboral.

Capítulo VIII

De las garantías por cambio de empresario

Artículo 45. *Sucesión de empresas*

El traspaso o venta de empresa, centro de trabajo, o unidad productiva, no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

En el supuesto de traspaso o venta de empresa, centro de trabajo o unidad productiva, la misma deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores, y a la comisión paritaria, y en el plazo máximo de cinco días a contar desde el siguiente a aquel en que cedente y cesionaria.

En el supuesto de que la empresa se encuentre radicada en la Unidad Alimentaria de Madrid, dicho plazo se contará desde la presentación de la solicitud de cesión en el registro de Mercamadrid, Sociedad Anónima. En todo caso, y para las empresas no radicadas en la Unidad Alimentaria de Madrid, dicho plazo contará desde la presentación del escrito en cualquier registro público.

Lo anterior se establece sin perjuicio de lo prevenido en el artículo 44 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II

Otras disposiciones

Capítulo I

De las prendas de trabajo

Artículo 46. Uniformidad

Las empresas proveerán a su personal mercantil y administrativo de dos guardapolvos y a los mozos de dos trajes o peto, un anorak, un par de botas y dos de guantes adecuados a la climatología del mercado. Estas prendas tendrán un año de uso obligatorio durante la jornada. La empresa proveerá además de un anorak anual para cada trabajador de la plantilla.

Capítulo II

Del seguro de accidentes

Artículo 47. Seguro de accidentes

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán la obligación de contratar un seguro de accidentes, entendiéndose como tal toda lesión corporal que deriva de causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado, que produzca invalidez permanente o muerte, a favor de los trabajadores de su empresa por cuantía de 13.522,77 euros.

2. Definiciones de los riesgos:

- a) Fallecimiento accidental. Se considera como tal todo accidente cubierto por la póliza que produjera la muerte del asegurado, inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente o, también, si transcurrido este plazo se probase que el hecho es consecuencia del mismo.
- b) Invalidez permanente. Se considerará como tal la pérdida anatómica o impotencia funcional de miembros u órganos que sea consecuencia de lesiones corporales originadas por un accidente cubierto por la póliza, ocurrida inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente, salvo que se pruebe que la misma es motivada por dicho accidente.

A tal efecto, cabe distinguir entre:

- b.1 Invalidez permanente y total para profesión habitual, todas las lesiones que sufra el asegurado, originadas por accidente y que después de curadas, dejen una inutilidad absoluta para todos los trabajos de la profesión declarada en la póliza.
- b.2 Invalidez permanente y absoluta para todo trabajo, todas las lesiones que sufra el asegurado, originadas por accidente y que una vez curadas, inhabiliten por completo al asegurado para toda profesión u oficio.
- b.3 Gran invalidez, las pérdidas anatómicas originadas por accidentes por las que el asegurado quede imposibilitado para realizar por sí mismo los actos más esenciales de la vida (comer, vestirse, desplazarse o análogos).

3. Riesgos excluidos. Quedan excluidos de la cobertura del seguro los siguientes riesgos:

- a) Las enfermedades corporales o mentales de cualquier clase y naturaleza, así como las lesiones corporales derivadas o relacionadas con una enfermedad o estado morboso preexistente, y aquellas que no sean de origen traumático. Asimismo, se excluyen las congestiones, insolaciones, congelaciones y otros efectos de la temperatura, excepto cuando el asegurado esté expuesto a ellos como consecuencia de un accidente cubierto por la póliza.
- b) Los accidentes que tengan su origen en un acto de mala fe del asegurado, o se deriven de su participación en apuestas, desafíos, riñas y peleas, así como los que tengan consideración delictiva, o sean consecuencia de la infracción de Leyes o Reglamentos.
- c) Los accidentes sufridos por el asegurado en situación de enajenación o trastorno mental (total o transitorio), sonambulismo, o por estar embriagado o bajo el efecto de drogas o estupefacientes. A estos efectos se considerará que hay embriaguez cuando el grado de alcohol en la sangre sea superior a 0,80 gramos por 1.000, o el asegurado sea sancionado o condenado por esta causa.

- d) Los acaecidos por la conducción de vehículos a motor si el asegurado no está en posesión de la autorización administrativa correspondiente y, en cualquier caso, los derivados de la conducción de motocicletas o ciclomotores de cilindrada superior a 125 centímetros cúbicos.
- e) La intoxicación o envenenamiento por ingestión de productos alimenticios.
- f) Las lesiones que sean consecuencia de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos no motivados por un accidente cubierto por la póliza.
- g) Se excluye la cirugía estética, así como cicatrices que provoquen solamente perjuicio estético, quedando incluidas las que limiten la funcionalidad de algún miembro u órgano.
- h) Los que derivan de reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva, los que se produzcan por consecuencia de guerra, invasión, hostilidades (haya o no haya declaración de guerra), rebeliones, revolución, insurrección o usurpación de poder, así como los provocados por los agentes o fuerzas desencadenadas por la naturaleza, tales como terremotos, huracanes, erupciones volcánicas y demás eventos similares.
No obstante, estos riesgos, en caso de revestir el carácter de extraordinarios, se indemnizarán de acuerdo a lo dispuesto en la cláusula de riesgos extraordinarios.
- i) Las hernias de cualquier clase, tirones, desgarros, esfuerzos musculares y/o lumbago, sean o no de origen traumático.
- j) Interrupción del embarazo o parto prematuro debido a accidente.
- k) Los que derivan de la locomoción aérea, excepto cuando se trate de accidentes sufridos como pasajero de líneas regulares o vuelos chárter.
- l) Los accidentes que resulten de la práctica profesional de cualquier deporte.
- m) Participación como aficionado en las competiciones o concursos de fútbol, baloncesto, balonmano, pelota a mano. Esta exclusión únicamente afectará a las garantías de invalidez, incapacidad temporal y asistencias médicoquirúrgica-farmacéutica.
- n) Practicando como aficionado los siguientes deportes: Actividades subacuáticas, artes marciales, boxeo, caza mayor fuera de España, deportes de invierno y actividades similares, hockey, montañismo, alpinismo, actividades aéreas, paracaidismo, pelota o pala y cesta punta, esquí de nieve o acuático, vela a distancia superior a dos millas de la costa, polo, rugby, espeleología, toreo, encierro de reses bravas y cualquier otro deporte de nueva creación cuyo riesgo sea equiparable a los enumerados anteriormente.
- o) El servicio militar o la prestación social sustitutoria están incluidos en tiempo de paz y en España únicamente, quedando excluidos los accidentes que se produzcan en maniobras o actos de mantenimiento o restablecimiento del orden público.
- p) No obstante lo indicado en los párrafos anteriores, estarán a cargo del asegurador los accidentes acaecidos en caso de legítima defensa o de tentativa de salvación de personas y/o bienes.

4. Cuantías de las indemnizaciones:

- a) Fallecimiento accidental, 13.522,77 euros
 b) Invalidez permanente, según el siguiente baremo, aplicando sobre el capital asegurado antes dicho los porcentajes que a continuación se relacionan:

	Derecho %	%	Izquierdo %
Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna o de un brazo y un pie, o de ambas piernas, o de ambos pies		100	
Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo		100	
Parálisis completa		100	
Ceguera absoluta		100	
Extremidad superior:			
Amputación brazo o mano	60		50
Parálisis completa del plexo braquial	50		40
Parálisis total del nervio mediano, radial o cubital:			
a) A nivel del brazo	30		25
b) A nivel de antebrazo o muñeca	15		10
Anquilosis del hombro		16,66	
Anquilosis del codo		16,66	
Pérdida completa de los movimientos de la muñeca		10	
Pérdida completa de los movimientos de pronosupinación del antebrazo		18	
Amputación o anquilosis del dedo pulgar	22		18
Amputación del dedo índice	15		12
Amputación de uno de los demás dedos de la mano	8		6
Anquilosis de un dedo completo, excepto el pulgar: 50 por 100 del valor correspondiente a la amputación.			
Fractura no consolidada de un brazo		25	
Extremidad inferior:			
Amputación de una pierna		50	
Amputación del pie a nivel tibio-tarsiano		35	
Anquilosis de cadera		16,66	
Anquilosis de la rodilla		16,66	
Anquilosis del tobillo		12	
Pérdida de movimientos de articulación subastragalina		5	
Amputación o anquilosis del primer dedo del pie		8	
Amputación de uno de los demás dedos del pie		3	
Anquilosis de un dedo completo excepto el primero: 50 por 100 del valor correspondiente a la amputación.			
Fractura no consolidada de una pierna		25	
Fractura no consolidada de la rótula		16,66	
Parálisis completa del nervio ciático poplíteo interno		15	
Parálisis completa del nervio ciático poplíteo externo		20	
Acortamiento de 5 centímetros, al menos, de un miembro inferior		16,66	
Acortamiento de 3 centímetros, al menos, de un miembro inferior		10	
Pérdida completa de la visión de un ojo		30	
Reducción de la mitad de la visión binocular		25	
Sordera completa		60	
Sordera total de un oído		15	
Extracción de la mandíbula inferior.		25	
Fractura no consolidada de la mandíbula inferior		16,66	
Esplenectomía o extirpación de un riñón		8	
Extirpación de dos riñones		25	
Columna vertebral:			
Columna cervical:			
Pérdida de los movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación		20	
Columna dorso lumbar:			
Disminución de movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación < 30 por 100		15	
Disminución de movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación > 30 por 100		25	

5. Otras definiciones y normas complementarias al baremo anterior.—La expresión pérdida completa del uso de un miembro significa su importancia funcional absoluta, de tal manera que los miembros de los cuales no se pueda hacer ningún uso, haya que considerarlos como perdidos o amputados.

Serán de aplicación, como complemento del anterior baremo, las siguientes normas:

- a) La existencia de varios tipos de invalidez derivados de un mismo accidente se indemnizarán acumulando sus porcentajes de indemnización, con un máximo del 100 por 100 del capital asegurado para esta garantía.
- b) La suma de los porcentajes de indemnización por varios tipos de invalidez parcial, en un mismo miembro u órgano, no podrá ser superior al porcentaje establecido para el caso de pérdida total del mismo.
- c) Los tipos de invalidez no especificados de modo expreso en el baremo se indemnizarán por analogía con los casos especificados en dicho baremo.
- d) Las limitaciones y las pérdidas anatómicas de carácter parcial serán indemnizadas en proporción a la pérdida o impotencia funcional absoluta del miembro u órgano afectado.
- e) Si un miembro u órgano afectado por un accidente presentaba con anterioridad al mismo amputaciones o limitaciones funcionales, el porcentaje de indemnización aplicable será la diferencia entre el de la invalidez preexistente y el de la que resulte después del accidente.

El grado de invalidez será establecido por el asegurador una vez presentado el certificado médico de alta definitiva donde consten las secuelas producidas.

Si con posterioridad a que el asegurador hubiera pagado una indemnización por invalidez, ocurriera el fallecimiento del asegurado a consecuencia del mismo accidente, el asegurador sólo estará obligado a pagar la diferencia entre el importe indemnizado y el capital asegurado para la garantía de fallecimiento accidental. Si lo ya indemnizado fuese superior, el asegurador no podrá reclamar la diferencia. El asegurador abonará el importe de cualquier aparato de ortopedia y prótesis que precise el asegurado para corregir las lesiones residuales producidas por accidente garantizado en la póliza. El alcance de esta indemnización no excederá del 10 por 100 del capital indemnizable para el caso de invalidez permanente, y en ningún caso podrá sobrepasar de la suma de 150 euros.

- f) Si la víctima es zurda, lo que deberá probar convenientemente, el porcentaje previsto para el miembro superior derecho se aplicará al miembro superior izquierdo e inversamente.

Por último, en aquellos siniestros que produzcan una incapacidad que pueda ser relacionada con la que el asegurado tuviera ya al contratarse la póliza, la indemnización será satisfecha solamente sobre la incapacidad producida por el siniestro, sin tener en cuenta la agravación que para el estado del asegurado representa la concurrencia de ambas incapacidades.

Capítulo III

De la jubilación anticipada

Artículo 48. *Jubilación*

Los trabajadores tendrán la posibilidad de acogerse a la jubilación prevista en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, siempre que sea de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para acceder a la jubilación anticipada de éste, se establecen las siguientes gratificaciones:

- 60 años, 8.714,68 euros.
- 61 años, 6.611,13 euros.
- 62 años, 5.108,60 euros.
- 63 años, 4.207,08 euros.
- 64 años, 3.005,06 euros.

Capítulo IV

De la prestaciones por incapacidad temporal

Artículo 49. *Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite legal que en ese momento esté establecido. Actualmente es de dieciocho meses.

Capítulo V

*De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales***Artículo 50.** *Botiquín y reconocimiento médico anual*

En todos los centros de trabajo existirá un botiquín, dotado de material y elementos necesarios para los primeros auxilios, en lugar asequible a los empleados. Las empresas del sector efectuarán a todos sus trabajadores un reconocimiento médico anual a través de las clínicas pertenecientes a la mutua patronal donde estén asegurados los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las empresas que tengan asegurados dichos riesgos con la Mutua Patronal. Será de aplicación en todo su contenido la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

TÍTULO III

Del régimen disciplinario

Capítulo I

*De las faltas y sanciones de los trabajadores***Artículo 51.** *Facultad disciplinaria de la empresa*

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

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

Capítulo II

*De la clasificación de las faltas***Artículo 52.** *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.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. 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 hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 53. *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. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 54. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con 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.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. 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.

Capítulo III*De las sanciones***Artículo 55. 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 y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 56. Sanciones máximas

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

- 1.^ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.^ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.^ª 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.

Capítulo IV*De la prescripción***Artículo 57. 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo V

*Del procedimiento sancionador***Artículo 58.** *Procedimiento sancionador*

La imposición de sanciones por faltas leves podrá ser comunicada verbalmente al trabajador. Respecto a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se estará a lo dispuesto a continuación:

1. Una vez la dirección de la empresa tenga conocimiento de la comisión de una infracción grave o muy grave, por trabajador o trabajadores adscritos a su empresa, cursará una notificación al trabajador o trabajadores presuntamente infractores, haciéndoles saber la apertura del expediente sancionador, el hecho u hechos que se le imputan, así como la sanción que en su caso pudiera imponerse.
2. Recibida la anterior notificación, el trabajador o trabajadores afectados dispondrán de un plazo nunca inferior a diez días para que formulen cuantas alegaciones estimen necesarias en su descargo.
3. Transcurrido el plazo para formular alegaciones, el empresario adoptará la decisión que estime conveniente, bien sea la del archivo del expediente por entender que los hechos no son objeto de sanción, bien imponiendo una sanción, en cuyo caso se comunicará al infractor o infractores la sanción impuesta y la forma y modo de cumplimiento de la misma. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.
4. En lo no previsto expresamente en este artículo, se aplicará de forma subsidiaria el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en defecto de regulación por este texto, se aplicará lo dispuesto en la Ley 30/1992, y en concreto lo dispuesto en el capítulo II del título IX, y el Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

TÍTULO IV

De los derechos sindicales de representación**Artículo 59.** *Derechos sindicales*

En materia de derechos sindicales se reconocen los establecidos en los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas que legalmente les corresponden.

Artículo 60. *Delegados de prevención de riesgos*

Los delegados de prevención de riesgos son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en lo que se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios.

El delegado de prevención de riesgos dispondrá del número de horas adicionales que seguidamente se indican para el desarrollo de sus funciones.

- Empresas entre 6 y 10 trabajadores: Cuatro horas mensuales.
- Empresas entre 11 y 25 trabajadores: Cinco horas mensuales.
- Empresas de más de 26 trabajadores: Ocho horas mensuales.

Artículo 61. *Cobro de cuotas*

El día de pago de salarios las empresas concederán el tiempo necesario, sin que en ningún momento pueda interrumpirse el proceso productivo, para que el delegado o delegados de los sindicatos efectúen la recaudación de las cuotas sindicales.

Artículo 62. *Tablón de anuncios*

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores con fines sindicales un tablón de anuncios en cada uno de los centros de trabajo, que se situará de tal forma que sin estar a la vista del público sea de fácil localización por los trabajadores. Las comunicaciones se pondrán sólo por los delegados de personal, comité de empresa, y a falta de ambos por los trabajadores de la empresa con conocimiento, en todos los casos, de la dirección de ésta.

TÍTULO V

De la interpretación, vigilancia, cumplimiento del convenio y del procedimiento de solución de conflictos

Capítulo primero

*De la comisión paritaria***Artículo 63. Comisión paritaria**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio colectivo, así como los conflictos colectivos e individuales que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio.

Dicha comisión se constituirá formalmente en el plazo de treinta días naturales contados al siguiente de la firma del Convenio.

La comisión paritaria estará constituida por seis personas por la parte empresarial, y por seis personas de los sindicatos firmantes del Convenio colectivo. Las partes elegirán un presidente y un secretario que serán rotativos cada seis meses. La comisión podrá ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes que la componen. Igualmente se entenderá válidamente constituida con la asistencia de una persona por cada uno de los sindicatos firmantes y dos por la representación empresarial.

Los miembros de dicha comisión paritaria, en representación de los trabajadores, y dentro del desempeño de las funciones propias, como integrantes de la misma, disfrutarán de garantías sindicales, de acuerdo con la legislación laboral vigente, durante el período en que pertenezcan a la misma.

La condición de miembros de la comisión paritaria del presente Convenio, se extinguirá a todos los efectos con la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Las partes podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por las partes.

Artículo 64. Funciones de la comisión paritaria

- a) Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que se han enumerado en el apartado primero del artículo anterior.
- b) Vigilancia de lo pactado y todo aquello que de mutuo acuerdo le sean conferido a las partes.
- c) Impulsar y desarrollar planes de formación profesional.
- d) Impulsar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y vigilar el cumplimiento sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo, creando un comité específico para estas materias.
- e) Conocimiento de las plantillas.
- f) Control sobre la contratación, comunicando las empresas a la comisión los puestos de trabajo que piensan cubrir y las condiciones de los aspirantes, procurando dar preferencia al personal que anteriormente haya prestado sus servicios en el mercado.
- g) Adaptación del acuerdo para la estabilidad del empleo y la negociación colectiva.
- h) Informar con carácter obligado y previo en todas las materias de conflicto colectivo.
- i) Modificación de las condiciones colectivas de trabajo.
- j) Establecer el incremento salarial para los años 2011.
- k) Vigilancia, interpretación y dictamen sobre actuaciones de acoso moral, siempre que las partes soliciten la intervención de dicha comisión paritaria.
- l) Aquellas otras que se acuerden expresamente por la misma.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán carácter de ordinario o extraordinario. En el primer supuesto, la comisión tendrá que pronunciarse en el plazo de quince días, y en el segundo de setenta y dos horas.

A efectos de plantear los diversos conflictos, éstos serán remitidos a las partes firmantes del Convenio colectivo, siendo éstos por duplicado con acuse de recibo.

Asimismo, se enviará copia a la empresa o empresas afectadas, así como a los representantes legales de los trabajadores.

Los acuerdos de la comisión paritaria, requerirán el acuerdo de la mayoría absoluta.

Capítulo II

*Del procedimiento voluntario de solución de conflictos***Artículo 65. Procedimiento voluntario de solución de conflictos**

Las partes acuerdan el sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional de 22 de mayo de 1998, sobre la creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral, y su Reglamento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998, y de 3 de octubre de 2000, a incorporar en los Convenios colectivos [artículos 14.2, párrafo segundo, del citado Regla-

mento y 85.2.E) del Estatuto de los Trabajadores], así como los procedimientos de arbitraje pactados en el presente Convenio a los que se soliciten a instancias de las partes.

En cuanto al ámbito objetivo, se someten las siguientes materias:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151.1 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, es decir, los que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o una decisión o práctica de empresa.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de, al menos, cuatro meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Los conflictos individuales y los denominados conflictos plurales: Quedan excluidos del presente Reglamento los conflictos que afecten exclusivamente a un trabajador y que versen sobre resoluciones de contratos, en cualquiera de sus modalidades, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical.
- f) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones, quedando excluido el resto de las cuestiones que recaigan sobre Seguridad Social.
- g) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional de 22 de mayo de 1998, sobre la creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y su Reglamento, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.

A efectos de conocimiento general, el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, se encuentra ubicado actualmente en el paseo de las Delicias, número 48, primero, de Madrid.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Desde el momento de la firma de este Convenio, los trabajadores podrán solicitar la ayuda establecida en relación al plus de transporte.

Segunda

Ambas partes acuerdan que la comisión paritaria comenzará a funcionar con las garantías establecidas en el presente Convenio, a partir del día de la firma del mismo y en todo caso desde su constitución.

Tercera

Ambas partes convienen que será de exclusiva competencia de la comisión paritaria el estudio, elaboración y desarrollo del encuadre de la clasificación profesional prevenida en el Convenio colectivo del sector, en los grupos profesionales previstos en el acuerdo para la sustitución de la ordenanza laboral de comercio.

Cuarta. Derecho supletorio y concurrencia

En lo no regulado en el presente Convenio colectivo, y a salvo de las remisiones expresas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

Quinta. Acoso moral en el trabajo

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 al 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, es 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, se establecen los siguientes principios generales:

- 1.º El empresario junto con la representación legal de los trabajadores, comunicará a la totalidad de la plantilla la declaración de principios en el sentido de respeto mutuo, tanto a nivel de trabajadores entre sí, como con su relación con el empresario.
- 2.º El empresario deberá manifestar de forma inequívoca que la forma de persecución de acoso moral, no va a ser en absoluto tolerada por la empresa.
- 3.º Los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato.

ANEXO

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

IPC REAL 2,4%

MENSUAL: INCREMENTO 2,4%

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACIÓN HORARIO	TOTAL
Jefe Administrativo	1.242,22	51,95	99,80	1.393,98
Jefe de sección	1.092,84	51,95	99,80	1.244,59
Oficial Administrativo	1.038,92	51,95	99,80	1.190,67
Cajero	1.021,70	51,95	99,80	1.173,46
Auxiliar Administrativo	1.004,52	51,95	99,80	1.156,27
Auxiliar de Caja	934,57	51,95	99,80	1.086,32

PERSONAL NO ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACIÓN HORARIO	TOTAL
Madurador-Vendedor	1.180,18	51,95	99,80	1.331,93
Vendedor	1.126,04	51,95	99,80	1.277,79
Conductor	1.038,92	51,95	99,80	1.190,67
Mozo especializado	992,66	51,95	99,80	1.144,42
Mozo	962,55	51,95	99,80	1.114,30

BIENIOS

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS	BIENIO
Jefe Administrativo	31,06
Jefe de sección	27,34
Oficial Administrativo	25,99
Cajero	26,39
Auxiliar Administrativo	25,12
Auxiliar de Caja	23,37

PERSONAL NO ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS	BIENIO	NOCTURNIDAD
Madurador-Vendedor	29,51	
Vendedor	28,15	
Conductor	25,99	259,73
Mozo especializado	24,80	248,19
Mozo	24,01	240,64

ANUAL: INCREMENTO 2,4%

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACIÓN HORARIO	TOTAL
Jefe Administrativo	18.633,36	779,29	1.496,94	20.909,59
Jefe de sección	16.392,68	779,29	1.496,94	18.668,91
Oficial Administrativo	15.583,76	779,29	1.496,94	17.859,99
Cajero	15.325,65	779,29	1.496,94	17.601,88
Auxiliar Administrativo	15.067,70	779,29	1.496,94	17.343,93
Auxiliar de Caja	14.018,45	779,29	1.496,94	16.294,68

PERSONAL NO ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACIÓN HORARIO	TOTAL
Madurador-Vendedor	17.702,76	779,29	1.496,94	19.978,99
Vendedor	16.890,64	779,29	1.496,94	19.166,87
Conductor	15.583,76	779,29	1.496,94	17.859,99
Mozo especializado	14.889,97	779,29	1.496,94	17.166,20
Mozo	14.438,12	779,29	1.496,94	16.714,35

(03/26.981/13)

