

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4917 *Resolución de 11 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ticketbis, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ticketbis, S.L. (código de convenio núm. 90102392012016), que fue suscrito, con fecha 19 de junio de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de mayo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA MERCANTIL TICKETBIS S.L.

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de la empresa Ticketbis, S.L. (en adelante empresa), y la representación de los trabajadores de los centros de trabajo de la mercantil, que tienen la mayoría absoluta de los componentes de los/las delegados/as de personal de la empresa, reconociéndose mutuamente legitimidad y capacidad para este acto.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores en los centros de Madrid y Vizcaya.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todo el personal que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro con contrato laboral en la empresa, tanto fijo como temporal.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del año 2018.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

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

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

Artículo 7. *Principio de igualdad.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

Artículo 8. *Denuncia y revisión.*

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito (email), en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo Convenio Colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. Si el Convenio no fuese denunciado, se prorrogaría en sus propios términos por años naturales.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba. ContrataciónArtículo 10. *Contratación.*

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 23, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

2. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

3. Para fijar las retribuciones de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la máxima anual establecida en el presente Convenio, se tomará únicamente como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

4. Los contratos temporales y de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Artículo 11. *Contratos formativos.*

Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas no podrá tener una duración inferior a seis meses, ni exceder de dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

La retribución del trabajador contratado en prácticas no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo encuadrados bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los grupos III, IV y V.

Contrato para la formación y el aprendizaje. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año, ni superior a tres. No obstante y en atención a las necesidades organizativas y productivas de la empresa podrán concertarse contratos con una duración de seis meses.

Los contratos para la formación y el aprendizaje podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes hasta en un máximo de dos ocasiones, sin que la duración de las citadas prórrogas pueda ser inferior a seis meses. En cualquier caso la duración total del contrato de formación no podrá exceder los tres años.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 60 % de las horas ordinarias contratadas que para que sean exigibles deberán solicitarse por la Dirección con el preaviso legal de un día y en atención al pacto específico de realización de horas complementarias. Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de dos horas y media) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a seis horas.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, por estudios o por prestación de otro trabajo, siempre que se acredite que resultan incompatibles.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo. De todo ello deberá darse justificación a los representantes de los trabajadores.

En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

Artículo 13. *Contrato de relevo.*

Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Contrato eventual.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Contrato por obra o servicio determinado.*

1. A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del Real Decreto 2720/1998, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes: campañas específicas, ventas especiales, eventos especiales, cambios de presentación o remodelación de imagen, promociones de productos o servicios propios o de terceros que no se repitan con una determinada cadencia en el tiempo, proyectos de desarrollo informático (software...). Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

2. A través de esa modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo, podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas descritas en el apartado anterior.

Artículo 16. *Contrato de interinidad.*

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo por cualquier causa, incluidos los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998 o norma que lo sustituya.

Artículo 17. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo I. 270 días.
- Grupo II. 180 días.
- Grupo III. 120 días.
- Grupo IV. 120 días.
- Grupo V. 90 días.

Como regla general, la duración del período de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del contrato. Estos períodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso o descanso que afecte al trabajador o que implique la suspensión de su contrato laboral.

Se prevé la posibilidad de establecer un nuevo período de prueba con el mismo trabajador, aun dentro del mismo grupo profesional, cuando se le contrate nuevamente para un puesto de trabajo distinto. Cuando se trate de contratación indefinida en distinto grupo profesional se podrán pactar los períodos de prueba establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 18. *Cese en la empresa.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá comunicarlo con al menos treinta días de anticipación a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, sólo dará derecho, en concepto de daños y perjuicios, a descontar o a incrementar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19. *Trabajadores discapacitados.*

Cuando se produzca la necesidad de contratar nuevos trabajadores, si entre los aspirantes existiese alguien que, siendo discapacitado, cumpliera con las exigencias de todo orden del puesto, en igualdad de condiciones, la decisión será a favor del discapacitado.

Siempre que ello sea posible la empresa acoplará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPÍTULO IV**Clasificación profesional****Artículo 20. *Clasificación profesional.***

Criterios generales. El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores dependiendo del puesto de trabajo que desarrollen serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos a continuación, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Descripción de los grupos profesionales.

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes y sus categorías a cada uno de los grupos profesionales y áreas descritos a continuación, se hará en función al contenido funcional actual.

A futuro la adscripción vendrá determinada por acuerdo en el contrato de trabajo.

Grupo I.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos marcados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica, gestionando los mismos más de un departamento y/o país de la empresa. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención, enfrentándose a problemas de complejidad elevada que requieren profundos conocimientos e iniciativa, así como el uso de habilidades interpersonales. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada.

Funciones. En este grupo profesional se incluyen todas las funciones que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.

Asignación de recursos de gestión.

Establecimiento y traslado de procedimientos de gestión.

Diseño de estrategias.
Control y dirección de las operaciones.
Elaboración y conservación de la documentación de gestión.
Formación del personal.
Coordinación de equipos.
Gestión de tiempos de trabajo.
Control y elaboración de los estándares de gestión, establecimiento o plataforma.

Grupo II.

El empleado ha de decidir con alto grado de autonomía acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos marcados por su superior, sin precisar en la práctica diaria de asistencia jerárquica, gestionando los mismos un Departamento y/o país de la empresa. Realizan las mismas tareas de gestión, pero con menor autonomía, ya que con el superior jerárquico evalúan el resultado final del trabajo del equipo, en ocasiones a su cargo. Se requiere grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento en base a los criterios marcados globalmente. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Todo ello comporta una aportación de los conocimientos personales técnicos, estando sujeto a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero no disponen de una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuados, que permitan la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.
Asignación parcial de recursos de gestión.
Establecimiento parcial previa revisión y traslado de procedimientos de gestión.
Diseño de estrategias dentro de su área de competencia.
Control y dirección de las operaciones.
Elaboración parcial, conservación y reporte de la documentación de gestión.
Formación del personal.
Coordinación de equipos.
Gestión de tiempos de trabajo.
Control y elaboración de los estándares de gestión, establecimiento o plataforma.

Grupo III.

Las tareas, que se encuentran normalmente estandarizadas, les vienen definidas por el supervisor, con grados de autonomía, en base a procedimientos establecidos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad, recurriendo a un supervisor próximo en caso de una situación no rutinaria. En consecuencia, se ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos, enfrentándose a problemas en situaciones semejantes que requieren un análisis y una elección entre un conjunto de

cosas aprendidas. La pertenencia a este grupo implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, si bien en algunos casos concretos y en momento puntuales pueden tener una mayor responsabilidad sobre el desarrollo económico del centro o del departamento.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Gestionan un continente/área concreta de la empresa.

- Ejecutan y/o supervisan actividades específicas en cuanto a objetivos y contenido, debiendo ser capaz de programar y organizar su propio trabajo.

- Requiere pericia en procedimientos, adquirida a través de formación teórica y práctica.

- Dispone de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad, recurriendo a un supervisor próximo en caso de una situación no rutinaria.

- Debe poseer criterio para elegir la posibilidad correcta, pudiendo determinarse sin dificultad la validez de la decisión.

Grupo IV.

Las tareas, que se encuentran normalmente estandarizadas, les vienen definidas por el supervisor, pudiendo consultar a éste durante su realización. En consecuencia, se ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos, enfrentándose a problemas en situaciones semejantes que requieren un análisis y una elección entre un conjunto de cosas aprendidas. La pertenencia a este grupo no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, si bien en algunos casos concretos y en momento puntuales pueden tener una mayor responsabilidad sobre el desarrollo económico del centro o del departamento.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Atención al cliente.

- Venta de productos.

- Atención de reclamaciones.

- Implementar la estrategia de comunicación.

- Producción material o notas de prensa y sus traducciones.

- Distribución de noticias.

- Oportunidades de colaboración y publicación en medios de comunicación de interés para el mercado.

- Ejecutar la estrategia global de marketing.

- Obtener el mejor posicionamiento SEO/SEM de los eventos top.

- Optimizar campañas SEM, Display y Retargeting.

- Campañas de marketing.

Grupo V.

El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El

puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen a las empresas afectadas por el Convenio mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación.

En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía y de forma genérica, son asimilables a las siguientes:

- Realización de inventarios y pedidos.
- Mecanización y verificación de datos.
- Elaboración, recepción y reparto de documentación básica.
- Atención telefónica y recepción de visitas.
- Realización de las tareas diarias propias de la actividad de su departamento.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional será posible en el seno la empresa y no tendrá otra limitación que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia a un grupo profesional y a un área funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Para los trabajos de distinto grupo profesional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Movilidad geográfica. Permutas.*

Se considerará que existe movilidad geográfica en base a las precisiones establecidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 23. *Tiempo de trabajo.*

A) Jornada. La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo que se distribuirá de manera irregular en función de la carga de trabajo correspondiente a las distintas épocas del año, días de la semana o momentos de mayor afluencia de ventas por eventos.

La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

B) Descanso semanal. El disfrute de descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa.

Artículo 24. *Vacaciones.*

I. Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de 23 días laborables.

Los trabajadores/as con derecho a 23 días laborables de vacaciones podrán disfrutar entre los meses de junio a septiembre de, al menos, once días laborables naturales ininterrumpidos de su período vacacional.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, previa información con los representantes legales de los trabajadores.

II. Cuando el período de vacaciones fijado 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 previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilita al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Dada la especialidad en la modalidad de la prestación del trabajo y la necesidad de garantizar el servicio, las horas extraordinarias que sean precisas a tal efecto serán de obligada ejecución.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 26. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base de Grupo o Salario Base Personal, y los complementos del mismo.

Artículo 27. *Salario Base. Salario base Personal.*

Se entiende por Salario Base de Grupo, el salario mínimo establecido en cada Grupo profesional y que debe alcanzar un trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales del presente Convenio Colectivo.

Se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a cada trabajador/a en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial homogeneizada en el presente año de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera de este convenio.

El Salario Base Personal engloba al Salario Base de Grupo, por tanto, es salario garantizado a todos los efectos y tendrá los mismos incrementos y revisiones salariales que lo establecido para el Salario Base Grupo.

Artículo 28. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador/a y su adscripción a un grupo profesional.

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

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

A este respecto, es voluntad de las partes desarrollar fórmulas de retribución variable que tenga en cuenta estos factores, y retribuya el esfuerzo y consecución de objetivos que individualmente, por departamento o por empresa se puedan constituir.

Artículo 29. Complementos de puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su servicio. Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se entienden distribuidas, con carácter general, en 12 pagas ordinarias y dos extraordinarias, todas ellas del mismo importe. La totalidad de las pagas se procederá a prorratearse en 12 mensualidades.

Artículo 31. Salario Base de Grupo.

El Salario Base de Grupo para el año 2015, 2016, 2017 y 2018.

Como consecuencia de lo anterior, los salarios base grupos establecidos serán los siguientes:

Grupo profesional	Salario anual
Grupo I	16.000
Grupo II	14.500
Grupo III	13.000
Grupo IV	11.500
Grupo V	Salario mínimo interprofesional.

CAPÍTULO VIII**Licencias, protección a la vida familiar y excedencias****Artículo 32. Licencias retribuidas.**

I. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo

domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando se acredite la utilización del permiso para los fines establecidos de visita y o cuidado. Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 600 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

El/la trabajador/a podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y de forma continuada.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, cuando oportunamente así se acredite.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse, estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

h) El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los sus trabajadores o trabajadoras, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad.

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

III. El trabajador/a deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

Artículo 33. *Licencias no retribuidas.*

I. Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito (email).

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

II. La trabajadora en tratamiento de técnicas de reproducción asistida podrá solicitar un permiso sin sueldo por el tiempo necesario para el mismo. Para la concesión de esta licencia será obligatorio justificar con carácter previo que el tratamiento no se puede realizar fuera de la jornada laboral de la trabajadora y se debe avisar dentro de los quince primeros días del mes anterior al disfrute.

Artículo 34. *Protección de la vida familiar.*

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

II. Maternidad: Las personas en situación de suspensión del contrato por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad, siempre dentro del año natural.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Nacimientos prematuros: En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

V. Lactancia: El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. En el caso de parto múltiple los trabajadores podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.

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

VI. Guarda legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del TRLET, y en aras a contribuir a preservar el mayor nivel de empleo en el seno de la Empresa, la actividad principal de la misma y un nivel coherente para con la preocupación de las partes por preservar los derechos vinculados con la maternidad y la guardia y custodia de menores o de mayores discapacitados recogidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen en la necesidad de fijar algún criterio objetivo que permita la adecuación de la concreción de la jornada reducida por los empleados y las empleadas que presten servicios con las necesidades acreditadas del menor o del mayor discapacitado a tutelar con la actividad de la empresa y el término «jornada diaria» recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido y analizados los momentos de ventas de las distintas unidades, la afluencia de red, y la situación de la compañía, teniendo en cuenta la dotación de recursos humanos y la situación económico financiera actual, las partes coinciden en, sin perjuicio de los derechos individuales que asisten a cada empleado y empleada, la no coincidencia de más del 20 % de trabajadores con derecho a concreción horaria derivada del artículo 37.5 del TRLET en un mismo horario, aunque esté situado fuera de su jornada diaria, entre el total de horas asignadas en el planning, y teniendo en cuenta en cualquier caso la dotación de personal y las posibilidades de cambio de centro.

Las concreciones de jornada existentes hasta la fecha no sufrirán variación alguna.

Los empleados podrán dirigirse a la Comisión Mixta del convenio colectivo para la efectiva aplicación de esta disposición.

VII. Asistencia a consultas médicas de hijo menor de 15 años: En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia no

retribuida por el tiempo indispensable, siempre y cuando se acredite fehacientemente la urgencia.

Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

Artículo 35. Excedencias por cuidado de un menor y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de 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, 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.

Artículo 36. Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 37. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 38. Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores/as (R.L.T) en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 39. Salud laboral.

I. La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como

las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Artículo 40. *Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.*

Declaración de principios.

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

Un entorno laboral libre de posibles conductas que atenten contra los principios emanados de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Española, siendo responsabilidad de las empresas. Por ello, se buscará implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las partes firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves.

Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos que atente contra la dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Definición del acoso moral y sexual. A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

Acoso moral.—Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual.—Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Acoso por razón de sexo.—Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona por razón de identidad sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación. La Empresa establecerá un procedimiento de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto, con el objetivo de que pueda servir de guía para el estudio de posibles denuncias que se puedan producir.

Artículo 41. *Trabajadores víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo.*

La consideración de víctima de violencia de género así como la de víctimas del terrorismo a efectos laborales vendrá determinada conforme a la legislación vigente y aplicable en cada momento.

Se entiende por «violencia de género» la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada y demás derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 42. *Régimen disciplinario.*

I. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes

II. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando no exceda de treinta minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, que tiene únicamente fin profesional.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los equipos de protección individual, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado/a o del resto de compañeros/as o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

6. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador/a para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.

7. Falta de atención y diligencia con los clientes.

8. La reincidencia en Falta Leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador/a; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa. De forma expresa, se determina la prohibición de la venta y/o compra de entradas durante la jornada laboral, salvo autorización de forma expresa del Director del departamento que se preste servicios.

2. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público, a trabajadores compañeros de la empresa, así como a colaboradores externos.

6. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

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

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

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que incida en el desarrollo de su puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

16. El consumo de drogas en el centro de trabajo.

Artículo 43. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato por despido disciplinario.

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

Artículo 44. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 42 de este Convenio Colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días, a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Comisión Mixta

Artículo 45. *Comisión Mixta.*

I. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes en la empresa de las representaciones de los trabajadores firmantes del Convenio colectivo, y, por otra parte, la representación de la dirección de la empresa.

II. Procedimiento. Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

III. Funciones. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta Comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.
6. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión paritaria.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3, y artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la comisión paritaria del Convenio Colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

En los casos de materias reguladas en Convenio Colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida a su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

Solución de Conflictos: Las partes se adhieren al V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) de 7/02/2012, o acuerdo que lo sustituya.

Artículo 46. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

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

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

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

Disposición adicional primera.

Acuerdo Nacional Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

I. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) y al reglamento que lo desarrolla.

II. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

Disposición adicional segunda.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición transitoria primera. *Reclasificación profesional y reestructuración salarial.*

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

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

En el plazo de un mes de la publicación del presente Convenio en el «BOE», la Dirección de la Empresa, procederá a la reclasificación de todos los trabajadores de la empresa.

Una vez operada la reclasificación se procederá a la reestructuración de los conceptos salariales de cada trabajador a cuyo efecto se calculará el importe de todos los conceptos salariales fijos efectivamente percibidos en el año 2014. En el caso de que el trabajador hubiera permanecido en situación de suspensión del contrato de trabajo se completarán tales períodos con el salario que efectivamente hubiera percibido durante los mismos. En el caso de que el trabajador no hubiera permanecido en alta en la empresa a lo largo de todo el año 2014, se procederá a anualizar su retribución.

Los conceptos fijos computables a estos efectos son todos los correspondientes al trabajador en función de la jornada ordinaria efectuada, correspondiente a los conceptos del convenio que les venía siendo de aplicación.

La reordenación salarial de las nóminas de los empleados contratados a la fecha de firma del presente convenio colectivo se realizará de acuerdo con los siguientes conceptos salariales:

1.º Salario Base de Grupo: Será el establecido en el artículo 31 de este Convenio Colectivo (SBG). Modo de alcanzar el salario base de grupo:

Se tomarán en consideración, a los efectos de alcanzar el salario base de grupo todos los conceptos salariales, incluido el plus de transporte en caso de que hubiera.

2.º Complemento Personal de Salario Base: En caso de que existan diferencias entre el salario base de grupo, una vez alcanzado, y el antiguo salario base, éstas pasarán a formar parte del Complemento Personal de Salario Base (CPSB), que tendrá el mismo tratamiento salarial que el SBG, es decir, se incrementará de conformidad con lo establecido en este convenio, no siendo compensable ni absorbible, excepción hecha de ascensos que impliquen cambio de grupo profesional.

3.º El resto de conceptos salariales mantendrán su carácter de compensables y absorbibles, salvo lo que el contrato de trabajo pueda determinar (gratificaciones, mejoras voluntarias, complemento absorbible, etc).

Disposición transitoria segunda.

A partir de primero de enero de 2015 para todos los trabajadores será de aplicación la jornada prevista en el presente convenio colectivo, en el artículo 23. A tales efectos, durante los dos meses siguientes a la firma del presente convenio la empresa procederá

a realizar los ajustes a efectos de realizar las adecuaciones administrativas a la nueva jornada máxima prevista en el presente Convenio. La comisión mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación, al que se define en este Convenio.

Disposición transitoria tercera.

Las cantidades percibidas en el año 2014 correspondientes a conceptos o importes no contemplados en el presente Convenio, y por lo tanto derogados por el mismo con efectos 1 de enero de 2015, se compensarán con las retribuciones ordinarias que correspondan al trabajador de conformidad con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Disposición final.

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

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados todos los preceptos del anterior Convenio Colectivo, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente Convenio.