

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4807 *Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mediterránea Merch, SL, para los centros de trabajo de Alicante, Murcia y Valencia.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mediterránea Merch, SL, para los centros de trabajo de Alicante, Murcia y Valencia (código convenio n.º 90014482012006), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2024, 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 que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 19 de febrero de 2025, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 27 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MEDITERRÁNEA MERCH, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio colectivo afectará y será de aplicación directa a todo el personal que preste servicios para la empresa Mediterránea Merch, SL, en la Comunidad Valencia, Alicante y Región de Murcia, realizando su trabajo dentro de su ámbito funcional, conforme a las categorías, funciones y responsabilidades que en el mismo se recogen.

Artículo 2. *Ámbito temporal y revisión.*

La duración de este convenio colectivo será de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2025 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2029. Sus efectos económicos se producirán desde su entrada en vigor, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Una vez transcurrido el período de vigencia del presente convenio colectivo, se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año salvo que sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes negociadoras.

La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de vencimiento del convenio, o de cualquiera de sus prórrogas. Deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte, así como a la Autoridad Laboral competente.

En todo caso, las condiciones laborales pactadas en el presente convenio permanecerán en vigor, y serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa, hasta que no se proceda a su revisión.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa Mediterránea Merch, SL, durante la realización de las actividades propias de su objeto social.

Constituyen el objeto social de la empresa las actividades de *merchandising* y servicios integrales específicos a empresas y particulares tales como: promoción; degustación; reposición; logística; preparación, manipulación y reparto de mercancías; eventos; actos culturales; ocio y tiempo libre; asistencia domiciliaria; pequeñas reparaciones y reformas; gestión de punto de venta (GPV); gestión de redes comerciales; control de accesos, portería y cualquier otro de similar naturaleza.

CAPÍTULO II

Cláusulas de administración y aplicación del convenio

Artículo 4. *Garantías personales, compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas que vinieran percibiendo las personas trabajadoras de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y que sean superiores a las establecidas en el mismo, serán respetadas.

Sin perjuicio de la implantación de la estructura salarial prevista en el presente convenio colectivo, las retribuciones de las personas trabajadoras que en su conjunto y cómputo anual superen las condiciones económicas previstas en el mismo, se respetarán íntegramente teniendo la consideración de complemento personal (*ad personam*).

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo. Tendrá una composición mixta, estando integrada por un máximo de cuatro vocales elegidos entre los miembros que han formado parte de la comisión negociadora. Dos de ellos serán designados por la empresa, y los otros dos, por la representación de los trabajadores.

La Comisión se reunirá al menos una vez con carácter trimestral; así como cuando exista petición fundada de alguna de las partes que la integran.

Las reuniones de la comisión paritaria serán convocadas con diez días de antelación mediante correo electrónico con acuse de recibo. De cada reunión celebrada se extenderá el acta correspondiente comprensiva de las cuestiones que han sido tratadas y resueltas por sus miembros.

Entre otras, las funciones de la comisión paritaria serán:

- La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente convenio.
- Conocer los asuntos y diferencias derivados de su aplicación e interpretación de su contenido.

c) Las labores de mediación y consulta sobre aquellas cuestiones o controversias que pudieran derivarse de su aplicación.

En caso de existir conflicto sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter la controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones judiciales y/o de conflicto colectivo. El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito por burofax por cualquiera de sus miembros, en el cual se recogerá las cuestiones objeto de la controversia, así como la solicitud de emisión de informe al respecto por parte de la comisión paritaria.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los siete días hábiles siguientes para la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los siete días hábiles siguientes al de la reunión.

Para la resolución de los asuntos que se le planteen a esta comisión mixta, sus miembros podrán recabar los informes o asesoramientos técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

Si el informe recoge el acuerdo de las dos partes de la comisión paritaria, será vinculante para las mismas. En el caso de desacuerdo en el seno de esta comisión paritaria o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum, quedará abierta la vía judicial.

Para que los acuerdos de la comisión sean válidos, ambas partes deberán estar de acuerdo en los términos de la resolución, necesitando la parte social la conformidad de ambos componentes.

Para que la comisión paritaria se reúna válidamente, deberán asistir a la reunión todos los miembros de cada una de las partes.

Se fija como domicilio a efectos del desarrollo de reuniones la calle Azarbe del Papel n.º 20, Bajo, Murcia 30007.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, poder de dirección y derechos fundamentales

Artículo 6. *Organización del trabajo y poder de dirección.*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral de las personas trabajadoras dentro de los límites legalmente establecidos, corresponderá única y exclusivamente a la empresa, que mantendrá el poder de dirección sobre los mismos, conservando respecto a ellos los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a la condición de empleador.

Las personas trabajadoras de la empresa Mediterránea Merch, SL, deberán obedecer las órdenes e instrucciones emanadas directamente de la dirección de la empresa, o de las personas designadas por ésta en las que se haya delegado su poder de dirección y control.

La organización del trabajo comprende, a título de ejemplo, las siguientes facultades:

1. La determinación, implantación, modificación o supresión de tareas.
2. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento mínimo a cada persona trabajadora.
3. La amortización y ordenación de puestos de trabajo en función de las necesidades de la empresa en cada momento.
4. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
5. La determinación de la persona o personas en las que delega el poder de dirección.
6. La exigencia a la persona trabajadora de la debida responsabilidad en el ejercicio de sus tareas y la adecuada vigilancia y cuidado de los vehículos, uniformes, equipos de trabajo, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para

la realización de las tareas encomendadas. A tal fin, dará cuenta a la empresa, a través del supervisor/a, responsable de grupo o jefe/a de equipo, de las faltas o defectos que pudieran haberse producido en los mismos, con el fin de que sean conocidos y en su caso, subsanados, para garantizar el mantenimiento de la calidad del servicio.

7. La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, teniendo en cuenta la categoría profesional de la persona trabajadora afectada, así como las necesidades productivas de la empresa cliente recogidas en el contrato de prestación de servicio suscrito con la misma.

8. La facultad de movilidad y distribución de las personas trabajadoras a través de la adopción de medidas relativas al cambio de puesto de trabajo, traslados y desplazamientos; que vengan exigidos por las necesidades inherentes a la actividad de la empresa. Sin perjuicio de ello, la empresa podrá adoptar las medidas en materia de movilidad funcional o geográfica de los trabajadores, conforme a lo previsto en el presente convenio; y de acuerdo con los requisitos exigidos en los artículos 39 y 40 del TRET.

9. La asignación de equipos de protección individual y colectiva.

10. En general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.

Artículo 7. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras deberán cumplir con las obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que imparta el empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y ejecutando cuantos trabajos y actividades estén incluidos dentro de su grupo y categoría profesional. En la realización de las tareas propias de su puesto, la persona trabajadora estará obligada a cumplir con las normas legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales; así como con la normativa aplicable en materia de protección, tratamiento y utilización de datos personales y derechos digitales, conforme a lo previsto en la Ley 3/2018 de 5 de diciembre.

Artículo 8. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de traslado a centros de trabajo de la empresa distintos, que vengan motivados por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que exijan un cambio de residencia de la persona trabajadora, se cumplirá lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Política de igualdad y no discriminación.*

Las partes afectadas por este convenio colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminadas las personas empleadas por razón de su discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Con el fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras en materia de acceso al empleo, determinación de sus condiciones laborales, promoción profesional, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y cualesquiera otros aspectos vinculados a su relación laboral, la empresa dispone de un Plan de Igualdad y de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo en los términos y con el contenido previstos legal y reglamentariamente.

CAPÍTULO IV

Clasificación y movilidad funcional

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

La empresa y los representantes de los trabajadores acuerdan establecer un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. La adscripción de las personas trabajadoras a los distintos grupos se realizará atendiendo a sus aptitudes profesionales, experiencia y titulaciones, de acuerdo con los principios de responsabilidad y autonomía.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

Grupo 1: Pertenecen a este grupo profesional, las personas trabajadoras que lleven a cabo funciones de dirección, organización, coordinación y supervisión de las actividades de la empresa.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Gerente: Supervisa y coordina todas las actividades que forman parte del objeto social de la empresa.

Director/a comercial: Se encarga de supervisar y dirigir las tareas comerciales de la empresa, coordinando el trabajo a realizar tanto por los supervisores/as, como por los jefes/as de equipo y los responsables de grupo (entre otros).

Grupo 2: Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que velan de forma directa por el cumplimiento de las instrucciones impartidas por parte del gerente y director/a comercial; supervisando, coordinando y dirigiendo el cumplimiento de las tareas tanto por parte del personal de administración, como por parte del personal que presta servicio en los distintos centros de trabajo.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Supervisor/a: Realiza las tareas antes descritas, en varios centros de trabajo y bajo las órdenes del director/a comercial.

Jefe/a de departamento: Realiza las tareas de gestión y administración de la empresa, asignadas a su departamento, supervisando las tareas tanto de los administrativos/as, como de los auxiliares administrativos/as, actuando bajo las directrices del gerente o dirección de la empresa.

Grupo 3: Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que llevan a cabo tareas administrativas, incluyendo trabajos de informática o contabilidad; tareas de animación y desarrollo de actividades socioculturales; tareas de vigilancia, coordinación y control de las tareas que realicen las personas trabajadoras de cada centro de trabajo; tareas de desarrollo, control y seguimiento de acuerdos comerciales y políticas de venta con nuestras empresas clientes y con las distintas cadenas de distribución y centrales de compra.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Jefe/a de Equipo: Es el responsable de vigilar, controlar y coordinar las tareas de los operarios/as a su cargo en cada centro de trabajo, conforme a las instrucciones del director/a comercial o en su caso del supervisor/a. Además, realizará funciones de manipulación y colocación de mercancías en función de las necesidades de cada centro. En todo caso tendrá a su cargo un equipo integrado como mínimo por 9 personas trabajadoras.

Técnico/a Especialista: Realiza tareas complejas que requieren un alto grado de especialización (animación, orientación, asesoramiento, dinamización y desarrollo de actividades socioculturales, etc.).

Administrativo/a: Se encarga bajo las órdenes de sus superiores de ejecutar los trabajos de gestión administrativa propios de cada departamento, utilizando para ello los medios informáticos y contables que sean necesarios.

GPV: Se encarga del seguimiento, control, vigilancia, etc. de las promociones, pvp, test de presencia, control de implantaciones, facings, roturas de stock, introducción de productos, gestión y control de pedidos en los términos y condiciones señalados en los contratos celebrados con las empresas clientes.

Merchán-Integral: Se encarga de desarrollar los acuerdos comerciales con las empresas clientes, en cada punto de venta y con las distintas cadenas de distribución y centrales de compra. Para ello realiza visitas a los distintos centros de trabajo y tareas de asesoramiento de imagen en cuanto a las mejores condiciones de comercialización del producto; colocación y montaje de expositores y mercancía; entrega de regalos que incentiven la venta de los productos; colocación de publicidad y cartelería.

Comercial: Se encargan de activar y potenciar la venta de productos y servicios, fidelizando y ampliando la cartera de clientes en las zonas asignadas, en ocasiones, y según el tamaño y actividad de la empresa, a cargo de un director/a Comercial.

Grupo 4: Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que llevan a cabo funciones de representación, promoción, degustación, preparación, manipulación, corte, envasado, venta y cobro de productos, apoyo comercial, verificación de pedidos, carga y descarga de mercancías, recogida de datos, control de instalaciones deportivas, primeros auxilios, vigilancia, conducción, asistencia domiciliaria; así como todas aquellas para las que se acredite experiencia profesional o cualificación técnica suficiente. Para la realización de los citados trabajos, el personal que pertenece a este grupo profesional podrá utilizar maquinaria de manejo sencillo.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Azafato/a: Se encarga de realizar tareas de promoción, degustación, demostración, atención al público, recepción de los ponentes o asistentes al evento, registro de asistencias, recogida de invitados, control de la sala desde el material audiovisual, micrófonos, carteles de ponentes, agua, entrega de regalos entre otras en congresos, centros comerciales, ferias, exposiciones y de más eventos de similar naturaleza.

Especialista de tienda: Se encarga de la manipulación, corte, preparación, envasado y elaboración de los productos de venta al público en cada centro comercial, en los términos y condiciones señaladas en los contratos celebrados con las empresas clientes. Para la realización de las citadas tareas podrán utilizar diversa maquinaria necesaria para la realización entre otras de tareas de corte o envasado de los productos que se comercializan.

Especialista de almacén: Se encarga de la preparación de pedidos en almacenes y centros de logística para las empresas clientes de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los contratos celebrados con las mismas. Para la realización de las citadas tareas podrán utilizar medios mecánicos o de carga siempre que estén debidamente formados y autorizados para ello.

Responsable de grupo: Es el responsable de vigilar, controlar y coordinar las tareas de los operarios/as a su cargo en cada centro de trabajo, conforme a las instrucciones recibidas. Además, realizará tareas de manipulación y colocación de mercancías en función de las necesidades de cada centro. En todo caso tendrá a su cargo un equipo integrado como máximo por 8 personas trabajadoras.

Auxiliar administrativo/a: Se encarga de realizar tareas de apoyo administrativo de menor complejidad técnica, bajo la supervisión del jefe/a de cada departamento y administrativos/as. También desarrollarán funciones de recepción de clientes y atención al público.

Adjunto/a comercial (comercial promocionable): Se encarga de acompañar a los comerciales de la empresa durante la realización de las tareas propias de aquellos, realizando funciones de apoyo y asistencia.

Grupo 5: Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que llevan a cabo funciones de promoción y venta; cobro; reposición, vigilancia, control y colocación de mercancía en los lineales para su venta; coger la mercancía del almacén/cámara y trasladarla a tienda para su colocación y el sobrante devolverlo al almacén/cámara; reparto a domicilio; limpieza, y almacenaje de productos y mercancías. Para la realización de los citados trabajos el personal perteneciente a este grupo profesional podrá utilizar maquinaria de manejo sencillo (traspaletas) y herramientas de corte siempre que estén debidamente formados y autorizados para ello.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Reponedor/a: Se encargan de realizar funciones de reposición y colocación de productos en los lineales para su venta, en cada centro comercial, de acuerdo con las condiciones pactadas en los contratos celebrados con las empresas clientes.

Promotor/a: Se encarga de preparar y publicitar los productos en cada centro comercial promoviendo la venta y el cobro de los mismos conforme a las condiciones incluidas en los contratos celebrados con las empresas clientes.

Promotor/a vendedor/a: Se encargan de llevar a cabo al mismo tiempo funciones correspondientes al puesto de reponedor y promotor en cada centro comercial, en las condiciones pactadas en los contratos celebrados con las empresas clientes.

Auxiliar de almacén: Se encarga de realizar labores de asistencia y apoyo a los especialistas de almacén (siempre que estos existan) consistentes en la manipulación, carga, descarga y almacenaje de mercancías mediante la utilización de medios mecánicos (traspaleta), así como tareas de apoyo directo en las líneas de producción.

Auxiliar de servicios: Se encarga de realizar tareas de reparto, clasificación de mercancías y documentación, limpieza, etc.

Adjunto/a a responsable de grupo: Realiza funciones de reposición, manipulación, colocación, vigilancia y control de las mercancías de acuerdo con las necesidades del centro y conforme a las instrucciones impartidas por el responsable de grupo.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará, de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer las funciones propias de cada grupo profesional, y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto de superior como de inferior categoría, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar su ascenso; si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa. Todo ello, sin perjuicio de reclamar las diferencias salariales correspondientes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los supuestos en los que les sean encomendadas funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

CAPÍTULO V

Empleo y contrataciónArtículo 12. *Modalidades contractuales.*

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales que en materia de contratación se establecen en la normativa laboral vigente, conforme a las modalidades contractuales previstas en el presente convenio colectivo.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido, entendiéndose como tal, aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

Además, la contratación de las personas trabajadoras de la empresa podrá realizarse conforme a algunas de las siguientes modalidades contractuales, y de acuerdo con los requisitos previstos en su normativa reguladora:

a) Contrato fijo discontinuo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Además, se concertará para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato fijo discontinuo se podrá celebrar a jornada completa o a tiempo parcial, en función del volumen de actividad de la empresa.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores se deberá formalizar necesariamente por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral. Entre otros, se incluirán en el contrato, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria. Si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se realizará según las exigencias de la actividad, por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, y en caso de igualdad, por su mayor edad. El cese en el trabajo se realizará de forma inversa al llamamiento.

El llamamiento podrá ser realizado por medios electrónicos (SMS, WhatsApp, mail, etc), con una antelación de 72 horas, indicando la fecha de incorporación.

En el caso de que no se produjera la incorporación del trabajador en la fecha señalada para ello, se procederá a tramitar su baja voluntaria a la empresa.

La persona trabajadora queda obligada a notificar a la empresa el medio electrónico por el que desea recibir las comunicaciones relativas al llamamiento y al resto de condiciones que afecten a su contrato de trabajo.

b) Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos de celebración del contrato fijo discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas derivadas del disfrute de los períodos anuales de vacaciones a los que tienen derecho las personas trabajadoras de la empresa.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a 6 meses. Por convenio colectivo de

ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho de reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y durante un período máximo de 15 días.

Además, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a 3 meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha

d) Contrato formativo.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

– Contrato de formación en alternancia:

Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa estará directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 % de la jornada durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad no realizarán horas extraordinarias, ni complementarias; y tampoco realizarán trabajos nocturnos o a turnos.

En lo no previsto en el presente convenio, el régimen jurídico aplicable al citado contrato se regirá por lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

– Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Se concertará dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios que motivan su celebración. En caso de personas con discapacidad, el citado plazo se ampliará hasta 5 años.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 1 año. El período de prueba pactado con el trabajador podrá tener una duración máxima de 1 mes.

En lo no previsto en el presente convenio, el régimen jurídico aplicable al citado contrato se regirá por lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Forma del contrato.*

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos de trabajo indefinidos y fijos-discontinuos; los de duración determinada por circunstancias de la producción y de sustitución; y los contratos formativos. En todo caso deben celebrarse por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Los restantes aspectos relativos a la forma del contrato se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, y el R.D 1659/1998 de 24 de julio.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba tendrá la siguiente duración en función del grupo profesional en el que queden encuadradas las personas trabajadoras contratados:

- Grupos I y II: 6 meses.
- Grupo III: 3 meses.
- Grupo IV: 2 meses.
- Grupo V: 2 meses.

El período de prueba se pactará por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante su vigencia, resolver de forma libre y unilateral la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

De conformidad con lo anterior, podrán pactarse períodos de prueba inferiores a los señalados, que sean proporcionales a la duración del contrato de trabajo, cuando éste tenga carácter temporal.

Artículo 15. *Promoción profesional.*

Serán de libre designación por parte de la empresa, los puestos de director/a Comercial, jefe/a de Departamento y Supervisor/a. Para el resto de los puestos de trabajo la promoción profesional de las personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta entre otros los siguientes méritos:

Los conocimientos técnicos respecto a las exigencias del puesto a cubrir.

La experiencia respecto de las funciones asignadas.

Las aptitudes e idoneidad para el puesto.

La antigüedad en la empresa, la trayectoria y la implicación en los proyectos de desarrollo y su evolución.

Artículo 16. *Ceses de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, conforme a los siguientes plazos de preaviso de acuerdo con el grupo profesional en el que se encuentren encuadrados:

Grupos I a II: 60 días.

Grupos III Y IV: 30 días.

Grupo V: 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar su cese voluntario con la debida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación a la que pueda tener derecho, el importe del salario por cada día de retraso en la comunicación del correspondiente preaviso, teniendo en cuenta para ello el total de conceptos salariales que la persona trabajadora estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá formalizarse por escrito debiendo constar el correspondiente acuse de recibo por parte de la empresa. La liquidación correspondiente se pondrá a disposición de las personas trabajadoras dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su cese en la empresa.

Si en el momento de causar baja en la empresa, la persona trabajadora no hubiera devuelto a la misma los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pudiera tener en su poder, siendo propiedad de aquella, la empresa podrá retener el importe de la liquidación hasta su devolución, o en su defecto podrá descontar de la misma el importe de su valor.

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, descansos, permisos y vacaciones

Artículo 17. *Jornada laboral.*

La jornada semanal tendrá con carácter general una duración de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingo, en función de las necesidades de la empresa y respetando los períodos de descanso semanal y entre jornadas que puedan corresponder a las personas trabajadoras. En cómputo anual, la jornada máxima será de 1.826 horas de trabajo efectivo.

Conforme a lo previsto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente a lo largo del año hasta un 15 % de la jornada de trabajo, según las necesidades del servicio, respetando

siempre los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se acuerda que la jornada ordinaria diaria pueda ser superior a las 9 horas, respetando en todo caso los períodos de descanso entre jornadas que establece la normativa vigente.

Cuando fuera necesario el trabajo en domingos y festivos por necesidades inherentes a la actividad de la empresa con sus clientes, el trabajo en dichos días se compensará con descansos en otro día de la semana.

El personal que por cualquier causa no acuda a su puesto de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa o de sus mandos, con al menos 24 horas de antelación. En todo caso la comunicación se realizará con la antelación necesaria y el medio más rápido con el fin de que la empresa garantice la prestación del servicio a las empresas clientes en cada centro comercial, y en los términos que se hubieran pactado contractualmente.

Artículo 18. *Contrato de trabajo a tiempo parcial.*

Se celebrará este tipo de contrato cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, en proporción inferior a la jornada máxima ordinaria correspondiente a una persona trabajadora a tiempo completo. Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido, como por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El citado contrato se formalizará por escrito, y en él deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su distribución.

El régimen jurídico del contrato a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras contratadas a jornada completa, siendo su retribución proporcional a la jornada realizada.

Por medio de pacto expreso celebrado, bien en el momento de la contratación o bien con posterioridad, podrá acordarse con la persona trabajadora la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, siempre y cuando la jornada inicialmente pactada en los mismos sea superior a diez horas semanales. En el pacto de horas complementarias se recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa a la persona trabajadora.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial podrá ser de hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas, debiendo ser preavisado a tal efecto, con una antelación mínima de 24 horas.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en cómputo anual, pudiendo retribuirse económicamente, o compensarse con tiempo equivalente de descanso, según las necesidades productivas de la empresa.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias a realizar anualmente conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán aquellas que una vez realizadas se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los descansos compensatorios, en todo caso, deberán ser programados de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora afectada, de tal forma que repercutan en la menor medida posible en el normal funcionamiento de la empresa.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, correspondiendo su ofrecimiento a la empresa y su aceptación a la persona trabajadora. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias de fuerza mayor.

Artículo 20. *Descansos.*

Entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberá mediar un período mínimo de descanso de 12 horas.

El descanso semanal será de día y medio, que se disfrutará por la persona trabajadora en función de las necesidades del servicio.

En ningún caso, se solapará el tiempo de descanso diario y semanal, debiendo disfrutarse de forma diferenciada.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso no se considerará en ningún caso, tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras que presten servicio en la empresa Mediterránea Merch, SL, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

Quince días naturales por matrimonio o pareja de hecho, a contar, respectivamente, desde el día de la boda o el de la inscripción.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los familiares o personas comprendidas en el artículo 37.3b) ET.

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los demás permisos y licencias contemplados en el art 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Vacaciones.*

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de descanso por vacaciones por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores al año.

El período o períodos de disfrute de los períodos de vacaciones, se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, con una antelación mínima de dos meses en relación a la fecha de inicio del disfrute de las mismas. Podrán distribuirse en diversos períodos en función de las necesidades organizativas de la empresa, debiendo tener al menos uno de ellos una duración mínima de 15 días.

En el caso de contratos temporales de duración inferior a seis meses el importe de las vacaciones podrá ser abonado de forma prorrateada junto con el resto de las

retribuciones a las que pueda tener derecho la persona trabajadora, cuando no puedan disfrutarse durante el período de vigencia del contrato.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán integradas por el salario base de cada grupo o categoría profesional y los complementos del mismo.

Artículo 23. *Salario.*

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas que reciban las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, tanto en dinero como en especie, de acuerdo con el grupo profesional en el que se encuentren encuadrados y conforme a las tablas salariales recogidas en el anexo II del mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 24. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, no teniendo carácter consolidable, puedan adicionarse al salario base de cada grupo profesional, atendiendo a las condiciones o la forma en la que las personas trabajadoras desarrollen su actividad laboral. Se incluyen en el presente convenio los siguientes complementos salariales:

a) Plus de nocturnidad: Se entenderá como trabajo nocturno el que se efectuó entre las 22:00 y las 06:00 horas. Dicho trabajo nocturno se retribuirá como regla general mediante compensación con descanso o con un recargo del 5 % sobre el precio de la hora ordinaria reflejado en las tablas salariales según dispuesto en el artículo 36.2 del estatuto de las personas trabajadoras.

b) Incentivos: Consistentes en las cantidades que la empresa abone a la persona trabajadora de forma libre, voluntaria y diferenciada atendiendo a su especial rendimiento, dedicación, diligencia o productividad en el cumplimiento de las obligaciones propias de su puesto de trabajo. En ningún caso, su concesión, modificación o supresión, podrá suponer discriminación alguna respecto a las personas trabajadoras afectados, por alguna de las causas señaladas en el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Indemnizaciones.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a las personas trabajadoras por los siguientes conceptos:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral (dietas, kilometraje).

b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados o desplazamientos a otros centros de trabajo.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone a la persona trabajadora por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de las

gratificaciones extraordinarias será la correspondiente a treinta días de salario base, abonándose proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

De conformidad, con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores se procederá a prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de las doce mensualidades de cada año.

En ningún caso, su concesión, modificación o supresión, podrá suponer discriminación alguna respecto a las personas trabajadoras afectados, por alguna de las causas señaladas en el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Dietas y kilometrajes.*

Cuando las personas trabajadoras de la empresa, con ocasión de su trabajo tuvieran que desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, tendrán derecho a percibir una compensación por los gastos efectivamente realizados motivados por el citado desplazamiento.

Del mismo modo en el caso de que la persona trabajadora no se desplace utilizando un vehículo propiedad de la empresa, tendrá derecho a percibir bien el coste del billete del medio de transporte utilizado, o bien una cantidad por kilómetro recorrido, cuando la persona trabajadora utilice su vehículo particular.

El importe de las dietas que se abonarán a las personas trabajadoras será:

Dieta completa sin pernocta: 26,67 euros.

Dieta completa con pernocta: 53,34 euros.

En concepto de kilometraje, se abonará a la persona trabajadora que utilice para desplazarse su vehículo privado, una cantidad de 0,26 euros por kilómetro recorrido, además de los gastos efectivamente realizados en concepto de peaje o aparcamiento.

Artículo 28. *Liquidación y pago de salarios.*

La liquidación y pago de salarios se efectuará mensualmente, dentro de los diez días siguientes al mes en que se produzca su devengo, por cualquiera de los medios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud Laboral

Las empresas y las personas trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

En especial se garantizará la protección efectiva de las personas trabajadoras frente a los riesgos a los que se encuentran expuestos mediante la adopción de las medidas de protección colectiva e individual que sean necesarias; se proporcionará a las personas trabajadoras la formación en materia preventiva tanto teórica, como práctica en función de los riesgos de su puesto de trabajo; y se garantizará el derecho a la vigilancia de la salud de todas las personas trabajadoras.

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará la ropa de trabajo adecuada al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados/as, cuando por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden de garantizar la seguridad y protección individual de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras estarán obligadas a utilizar tanto la

ropa de trabajo, como los demás elementos proporcionados por la empresa durante la realización de su trabajo, velando además por su adecuado estado de conservación.

Artículo 30. *Vigilancia de la Salud.*

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

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para las personas trabajadoras y específicos frente a los factores de riesgos a los que esté expuesta la persona trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que se elaboren por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

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

Artículo 31. *Protocolo de acoso laboral.*

La dirección de la empresa Mediterránea Merch, SL, y la representación legal de las personas trabajadoras rechazan cualquier comportamiento indeseado dirigido contra cualquier persona trabajadora de la misma, que pueda ser constitutivo de una situación de acoso moral o sexual.

Además, ambas partes se comprometen a desplegar los medios necesarios para investigar todas las denuncias tramitadas por las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por este tipo de conductas y comportamientos; con el fin de que se produzca el cese inmediato de los mismos, en el caso de que se compruebe su existencia; sin perjuicio de que se puedan adoptar las medidas disciplinarias que fueran preceptivas contra aquellas personas que los provoquen. Además, la empresa, junto con la representación de las personas trabajadoras llevará a cabo las actuaciones necesarias que permitan evitar en el futuro que se produzcan este tipo de conductas y comportamientos en su seno.

La empresa cuenta con un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso laboral y sexual debidamente implantado y que forma parte del Plan de Igualdad debidamente registrado.

El citado protocolo tiene como objetivo definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual (por razón de sexo), moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias para la persona trabajadora afectada. Todas las personas trabajadoras de la empresa Mediterránea Merch, SL, que puedan sufrir una situación de acoso o que puedan tener conocimiento de la misma tendrán derecho a utilizar el procedimiento que se describe a continuación. El protocolo de acoso se iniciará cuando la persona afectada o aquella que pudiera tener conocimiento de este tipo de conductas, lo comunique a la empresa de forma verbal o escrita por los cauces habilitados para ello: superior jerárquico, representación de las personas trabajadoras o gerente de la empresa.

Las reclamaciones se realizarán prioritariamente por escrito haciendo constar: nombre y apellidos de la persona afectada, centro de trabajo donde presta servicio y antigüedad en la empresa; nombre y apellidos de la persona denunciada; lugar y fecha; así como la firma de la persona denunciante, y sus datos, en el caso de no ser la persona trabajadora afectada directamente por la situación de acoso.

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicha comunicación puede ser presentada en sobre cerrado dirigido a cualquiera de los sujetos relacionados anteriormente.

Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por un/a responsable de la empresa y un/a representante sindical.

La Comisión valorará la existencia de indicios suficientes de una situación de acoso. Si se concluye la existencia de indicios suficientes que pongan de manifiesto la posible

existencia de una situación de acoso se llevará a cabo una investigación exhaustiva de los hechos denunciados. En la citada investigación el/la representante de la empresa y el/la representante de las personas trabajadoras designados al efecto, podrán ser auxiliados por técnicos de prevención del departamento de Psicología y médicos del trabajo del departamento de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención Ajeno de la empresa. La comisión integrada por las personas responsables de llevar a cabo una investigación de los hechos denunciados debe reunirse en el plazo de 7 días hábiles desde que tenga conocimiento de la denuncia.

En la tramitación del procedimiento de investigación de los hechos denunciados se garantizará pleno respeto a los principios de contradicción e igualdad entre las personas implicadas, tomando declaración a las mismas, así como a cualquier otra persona trabajadora de la empresa que pudiera tener conocimiento de los hechos denunciados.

Sin perjuicio de la investigación de los hechos denunciados, la Comisión podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias respecto a la persona del denunciante y del denunciado.

Tras tomar declaración escrita a las personas participantes en el proceso de investigación, y tras valorar los medios de prueba aportados, la investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa para que adopte las medidas correspondientes. Así mismo, dicho informe se notificará al denunciante y al denunciado. Sin perjuicio de las medidas disciplinarias que puedan adoptarse tras la constatación de los hechos denunciados, o su falsedad, la empresa podrá poner en conocimiento de los órganos judiciales del orden penal las situaciones de acoso laboral o sexual constitutivas de delito que hayan podido ser constatadas.

Artículo 32. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Conforme el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2024, con entrada en vigor el 30 de noviembre de 2024 se ha procedido a modificar, entre otros, el artículo 85.1 ET, para incluir en un párrafo final el deber de negociar protocolos de actuación frente a catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

El 12 de febrero de 2025, a las 09:00 horas, y previa consulta con la representación legal de los trabajadores, se procede a constituir la comisión negociadora del Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos de la empresa Mediterránea Merch, SL A los oportunos efectos, se extendió el día señalado, acta de constitución de la comisión, incluyendo la identidad de sus integrantes, con el fin de iniciar los trámites necesarios para su elaboración.

Integran la comisión negociadora del Plan LGTBI de Mediterránea Merch, SL:

Por la parte empresarial:

Alfonso Rodríguez García.
Manuel Rodríguez Díaz.

Por la parte social:

María Carmen Peñalver Giménez.
María José Díaz Illán.
Julia Magdalena Quiñones.
María José Cánovas Capo.
María José Ferrer Dolz.

Asesor de la parte social:

Antonio Bolarín Ruiz (Secretario Sector Comercio FeSMC-UGT Murcia).

1. Introducción.

Este protocolo establece las directrices para la prevención, respuesta y recuperación ante catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos, con el fin de proteger la seguridad de los empleados, minimizar daños en las instalaciones y garantizar la continuidad del negocio.

Para ello, se establecen unos Niveles de Alerta, una estructura jerárquica de toma de decisiones y las vías de comunicación de los Niveles de Alerta a todos los colectivos de personas que puedan estar afectadas ante una situación de alerta meteorológica.

Los objetivos a conseguir son:

Prever la estructura organizativa y la operatividad para la intervención en emergencias por fenómenos adversos de carácter meteorológico.

Especificar los procedimientos de información y alerta.

Determinar los elementos vulnerables en función del análisis del riesgo y los niveles del mismo en los distintos términos municipales donde se ubican los centros de trabajo externos donde Mediterránea Merch, SL, realiza su actividad económica.

Desarrollar el catálogo de los medios y recursos disponibles, así como los mecanismos para su permanente actualización.

Debido a que Mediterránea Merch, SL presta servicios en la Comunidad Valenciana, Alicante y la Región de Murcia las precipitaciones se tratan de un fenómeno muy presente.

La Agencia Estatal de Meteorología con el fin de ofrecer la información más adecuada posible y en sintonía con los criterios europeos, contempla cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de determinados umbrales de adversidad. Estos umbrales se han establecido con criterios climatológicos y de adversidad, en función de la amenaza que puedan suponer para la población.

El Plan será de aplicación en cualquier situación de preemergencia o emergencia por fenómenos adversos de carácter meteorológico que afecta a las diferentes zonas de trabajo donde la empresa preste sus servicios.

2. Niveles de alerta.

Niveles

Color	Interpretación
Rojo.	Riesgo Extremo. El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).
Naranja.	Riesgo Importante. Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).
Amarillo.	Riesgo Bajo. No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque si para alguna actividad concreta (fenómenos meteorológicos habituales, pero potencialmente peligrosos) o localización de alta vulnerabilidad, como una gran conurbación.
Verde.	Sin Riesgo. No existe ningún riesgo meteorológico.

Los Niveles de Alerta serán establecidos en función de los Niveles de la Comunidad Autónoma y de la AEMET.

3. Comunicación.

La comunicación se realizará vía correo electrónico, llamada telefónica o vía WhatsApp a todo el personal de la zona afectada. Se enviará un correo electrónico al inicio de un episodio de emergencias.

Se mantendrá a los empleados informados sobre la alerta y medidas a seguir, por si la situación cambia.

4. Medidas preventivas específicas en relación a los niveles de alerta.

El protocolo a seguir por los empleados de Mediterránea Merch, SL vendrá definido por la activación de 3 niveles de alerta, diferenciando:

Nivel 1. Aviso amarillo, continúan los trabajos con normalidad, siguiendo todas las medidas preventivas indicadas en la evaluación de riesgos laborales indicado para cada puesto de trabajo, conforme al artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Nivel 2. Aviso naranja. Precaución. Continúan los trabajos, pero el representante junto con los responsables de cada centro de trabajos en exterior, deberán valorar su suspensión, apoyándose en los criterios técnicos y recomendaciones de la Comunidad Autónoma pertinente y el Sistema Nacional de Protección Civil. Red Nacional de Alertas del Ministerio del Interior.

Nivel 3. Aviso rojo. Suspensión de actividades laborales. Debido a la inminencia y posibles riesgos, se activarán por parte de la entidad los protocolos internos y planes autonómicos o municipales correspondientes, incluyendo a las personas trabajadoras de la entidad.

5. Medidas preventivas generales ante fuertes lluvias, vientos e inundaciones.

Seguir las recomendaciones de las autoridades locales y Protección Civil.

Consultar por parte de la entidad y valorar los avisos de la Agencia Estatal de Meteorología. En caso de duda, contacte con el técnico responsable del Servicio de Prevención.

Verificar las condiciones meteorológicas de forma frecuente e informar a los trabajadores.

Prohibir el acceso a las partes inundables del edificio o centro de trabajo.

Se recomienda no atravesar una zona inundada, alejarse de puentes, torrentes o zonas que se puedan inundar.

Si el nivel del agua obliga a evacuar el edificio, dirigirse preferentemente a un lugar elevado.

Para circular con seguridad, antes de partir intentar averiguar el estado de las carreteras, mediante la radio o televisión. Circule con las luces encendidas y a velocidad reducida.

Si el vehículo está sumergiéndose en el agua y encuentra dificultades para abrir la puerta, salga por la ventana con la mayor brevedad posible.

Circular con precaución y vigilar posibles desprendimientos de tierra.

Un procedimiento que especifique las normas de actuación en caso de tormenta, determinando las situaciones en las que deben interrumpirse los trabajos, el responsable de tomar la decisión y lo que debe hacer cada uno de los trabajadores en tales circunstancias.

Medidas a adaptar después de las fuertes lluvias:

Revisar las condiciones generales del centro de trabajo.

Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.

Ventilar las áreas afectadas.

No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado que están secos.

Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán más medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de utilizarlas.

CAPÍTULO IX

Igualdad y no discriminación

Artículo 33. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Conforme a lo previsto en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley de Igualdad en redacción dada por el Real Decreto ley 6/2019, las empresas que cuenten con una plantilla de al menos 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad negociado con la representación de las personas trabajadoras, con el alcance y contenido establecidos legalmente.

La disposición transitoria 12.^a de la Ley 3/2007 introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, otorga a las empresas de entre 100 y 150 personas trabajadoras un plazo de 2 años a contar desde el 7 de marzo de 2019 para la aprobación de un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la citada norma.

Por esta razón la dirección de la empresa Mediterránea Merch, SL, ha procedido a la elaboración e implantación de un plan de igualdad en los términos previstos legalmente.

Artículo 34. *Plan LGTBI.*

Conforme a lo previsto en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. En el artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Por ello, la empresa Mediterránea Merch, SL, acuerda con la representación de las personas trabajadoras la aprobación no sólo del presente convenio colectivo; sino también del Plan LGTBI negociado entre las partes e incluido en el anexo I del mismo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

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

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

– Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando los retrasos sean inferiores a cinco minutos, y no se repitan más de tres veces en un período de treinta días.
2. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un período máximo de 10 minutos, en no más de dos ocasiones en el plazo de 30 días, y siempre que ello no conlleve graves perjuicios para el trabajo y la empresa.
3. Falta de aseo y limpieza personal ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.
4. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada laboral.

– Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, de más de cinco minutos, en un período de treinta días.
2. Las discusiones con otros compañeros/as, subordinados/as, mandos u otras personas trabajadoras dentro de los centros de trabajo donde preste sus servicios la empresa.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
5. Descuidos durante la manipulación y conservación de los productos y mercancías y durante la utilización del material de la empresa.
6. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, cuando las mismas no tengan la consideración de faltas muy graves.
7. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante un día sin la debida autorización o sin causa alguna que lo justifique en un periodo de treinta días.
8. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
9. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un período máximo de 10 minutos en dos ocasiones en el plazo de 30 días, cuando conlleve graves perjuicios para el trabajo y para la empresa; o cuando sin conllevar graves perjuicios económicos para el trabajo y para la empresa se produzca durante un período de entre 10 y 30 minutos.
10. Emplear para uso propio artículos o materiales de la empresa o de las empresas clientes.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
12. La acumulación de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, habiendo mediado la debida sanción o amonestación por escrito.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad o dignidad, mediando ofensas verbales o físicas de carácter sexual.
14. La falta habitual de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
15. La desobediencia o el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de su facultad de dirección y organización. Se considerará como falta muy grave, si se produce de forma reiterada o causa graves perjuicios a la empresa o a sus clientes.
16. Incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, en los que, mediando negligencia o imprudencia de la persona trabajadora, motiven accidentes de trabajo tanto para la misma persona trabajadora como para otras personas.

17. La no realización de los reconocimientos médicos tanto iniciales, como periódicos, cuando no medie renuncia previa a los mismos, por parte de la persona trabajadora.

18. No comunicar con la debida puntualidad, los cambios experimentados en la situación familiar de la persona trabajadora cuando estos puedan afectar al cumplimiento por parte de la empresa en sus obligaciones tributarias y en la seguridad social.

19. No emplear los uniformes, materiales, útiles o máquinas facilitadas por la empresa para su puesto de trabajo.

20. La utilización de los equipos informáticos o teléfonos móviles de la empresa y su conexión a internet para fines particulares, ilícitos o para la descarga de programas, aplicaciones y archivos. En el caso de que se trate de una conducta reiterada o cause un perjuicio severo a la Empresa será considerada como falta muy grave.

– Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves:

1. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante dos o más días sin la debida autorización o sin causa alguna que lo justifique en un período de 30 días.

2. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, de más de cinco minutos, en un período de treinta días.

3. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un periodo superior a 30 minutos en tres o más ocasiones en el plazo de 30 días; o cuando se produzca durante un período de entre 10 y 30 minutos y conlleve graves perjuicios económicos para el trabajo y la empresa.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/ella.

5. Simular enfermedades o accidentes, así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente, mientras exista su periodo de incapacidad temporal.

6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Así como el hurto o robo tanto de bienes de la empresa, de las empresas clientes, de los centros comerciales en los que se presta servicio, de los propios compañeros o del público en general.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, de las empresas clientes o de los centros comerciales en los que se preste servicio.

8. El incumplimiento tanto de la normativa de prevención de riesgos laborales; como de las normas de seguridad y salud, establecidas por la empresa, el cliente o el centro comercial donde se presta servicio, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o se haya derivado un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de las personas trabajadoras. La no asistencia a los cursos de formación en materia de seguridad y salud organizados por la empresa.

9. La desobediencia o el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las empresas en el ejercicio de su facultad de dirección y organización, cuando se produzca de forma reiterada o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.

10. Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo o la utilización de dispositivos eléctricos de vapeado o similares.

11. La embriaguez o consumo de drogas de forma habitual que tengan una repercusión negativa en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo. Quedando excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de algunos medicamentos siempre y cuando hayan sido objeto de prescripción médica.

12. La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a personas ajenas a la misma datos confidenciales, que perjudiquen los intereses de la empresa.

13. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta de respeto y consideración hacia los mandos, familiares, compañeros/as o subordinados/as.

14. Falta notoria de respeto o consideración al público.

15. Toda conducta dentro del ámbito laboral, en la que cualquier persona trabajadora prevaliéndose de su posición de jerarquía atente gravemente al respeto y dignidad mediante ofensas verbales o físicas de carácter sexual.

16. Toda conducta constitutiva de acoso u hostigamiento contra los compañeros/as de trabajo que sea constitutiva de mobbing.

17. No entregar de forma voluntaria a la empresa los albaranes de servicio, partes de trabajo y partes de horas realizadas o documentos previamente acordados para la justificación del trabajo realizado y de sus resultados.

18. No utilizar los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa (p.ej. carretillas elevadoras y apiladoras, traspaleas eléctricas), así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes a la comisión de la primera.

Artículo 36. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Cuando la persona trabajadora fuera representante legal de las personas trabajadoras o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el caso de las faltas graves o muy graves.

Durante su tramitación la persona trabajadora afectada podrá realizar las alegaciones que tengan por conveniente durante un período de dos días hábiles, en el caso de las faltas graves; y tres días hábiles, en el caso de las faltas muy graves.

En defecto de expediente contradictorio, al margen de la comunicación escrita a la persona trabajadora se le deberá conceder un plazo de tres días hábiles para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de las personas trabajadoras, de todo expediente sancionador motivado por faltas graves o muy graves, en el plazo máximo de veinticuatro horas.

Artículo 37. *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrá imponer la empresa en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, y suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de mayor gravedad.

Artículo 38. *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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Otras disposiciones

Artículo 39. *Garantías sindicales.*

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento. La empresa respetará en todo caso, el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no ser discriminados en el ámbito de su relación laboral por su condición de afiliado a un sindicato.

Las condiciones de elección, derechos, obligaciones, facultades y garantías de los miembros del Comité de Empresa, se adecuará a lo dispuesto en el título II del TRET. Respecto a los delegados sindicales, se cumplirá lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 11/85 de Libertad Sindical.

Artículo 40. *Formación profesional.*

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a disfrutar de los permisos y adaptaciones de jornada previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de facilitar la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente; o la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, o por otros organismos especializados y debidamente autorizados.

Disposición adicional primera. *Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.*

En relación con la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que hace referencia el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y se adhieren expresamente al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos Laborales (sistema extrajudicial) suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020, de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y registrado y publicado por medio de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 23 de diciembre).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria mixta regulada en el artículo 5 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán recurrir al SIMA a través de los procedimientos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos Laborales (sistema extrajudicial). Todo ello sin perjuicio de que en caso de desacuerdo las partes negociadoras, puedan recurrir a las vías administrativas o judiciales que estimen procedentes.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por medio del cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo.

ANEXO I

Plan LGTBI de Mediterranea Merch, SL

Conforme a lo previsto en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. En el artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

El 11 de febrero de 2025, a las 16:00 horas, y previa consulta con la representación legal de los trabajadores, se procede a constituir la comisión negociadora del Plan LGTBI de la empresa Mediterránea Merch, SL. A los oportunos efectos, se extendió el día señalado, acta de constitución de la comisión, incluyendo la identidad de sus integrantes, con el fin de iniciar los trámites necesarios para su elaboración.

Integran la comisión negociadora del Plan LGTBI de Mediterránea Merch, SL:

Por la parte empresarial:

Alfonso Rodríguez García.
Manuel Rodríguez Díaz.

Por la parte social:

María Carmen Peñalver Giménez.
María José Díaz Illán.
Julia Magdalena Quiñones.
María José Cánovas Capo.
María José Ferrer Dolz.

Asesor de la parte social:

Antonio Bolarín Ruiz (Secretario Sector Comercio FeSMC-UGT Murcia).

1. Ámbito territorial, personal y temporal.

El presente Plan será de aplicación a todos los trabajadores que integran la plantilla de la empresa Mediterránea Merch, SL, y a sus centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 9 del R.D 901/2020, los integrantes de la comisión negociadora acuerdan que la vigencia del Plan LGTBI se extenderá durante un período de 4 años, a contar desde su aprobación. Sin perjuicio de lo anterior, cada uno de los objetivos podrá ser alcanzado en diferentes momentos, por lo que la entrada en vigor de las distintas medidas, y la duración de estas podrá variar en función de su consecución.

2. Definiciones y ejemplos.

Según la Ley 4/2023 de 28 de Febrero, LGTBIofobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales, con el propósito o el efecto de atender contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

3. Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI.

3.1 Medidas.

– Acceso al empleo y promoción profesional.

Formación a las personas que participan en los procesos de selección y de promoción del personal.

Planificación: Durante la vigencia del presente plan.

Elaboración de campañas de información y sensibilización a los responsables de sección y/o departamento sobre diversidad sexual.

Planificación: Siguiendo la dinámica que opera en las acciones del Plan de Igualdad, incluiremos en cada campaña informativa o formativa un módulo o sección dedicada al acoso LGTBI.

– Formación, sensibilización y lenguaje.

- Difusión por parte de los responsables entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.

- Planificación: En el momento reciban formaciones o actualizaciones al respecto.

- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo, que garantice el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

- Planificación: En el momento de su aprobación para toda la plantilla y se incluirá en la documentación que se facilita a los nuevos trabajadores.

– Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Inclusión del colectivo LGTBI en la Comisión de Igualdad a través de una persona que se preste de forma voluntaria. Esta figura ampliará la visión del resto de los miembros de la comisión y permitirá adaptar las medidas laborales para mejorar las condiciones de trabajo y el clima laboral al colectivo LGTBI.

- Planificación: La Comisión de Igualdad trabajará desde la aprobación del presente Protocolo con el objetivo de incluir esta figura en un plazo no superior al año.

- Habilitar un canal informativo en el que de forma anónima puedan expresarse mejoras, denuncias u otro tipo de comentarios.

- Planificación: Se pondrá en marcha desde la aprobación del Protocolo.

3.2 Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de Igualdad, se hará consulta vinculante a los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

4. Política de divulgación.

Con el fin de garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afecto a Mediterránea Merch, SL se van a utilizar los siguientes instrumentos de divulgación:

- Incorporación del Protocolo a la documentación que se entrega a los trabajadores en su incorporación en la empresa.
- Entrega en mano a todos los empleados en los días posteriores a la aprobación del Protocolo.

5. Protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

5.1 Definición, ámbito de aplicación y vigencia.

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral.

También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

El protocolo de prevención y actuación por situación de acoso a las personas LGTBI tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar y solventar dicha situación, procurando en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Está dirigido a toda la plantilla que compone Mediterránea Merch, SL, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo.

El protocolo tiene una vigencia indefinida, sin que esto sea óbice a las revisiones periódicas o mejoras que se consideren.

5.2 Procedimiento de actuación.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar denuncia verbal o escrita (apartado 5.2.1) por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, y será dirigida al responsable de Recursos Humanos:

Doña Inmaculada Rodríguez Díaz.
Correo electrónico: rrhh@mediterraneamerch.com.

El responsable de RRHH, en un plazo máximo de 3 días, convocará a la Comisión de Igualdad y expondrá la situación garantizando en todo momento la confidencialidad y los datos personales de las personas implicadas. En este momento comienza el procedimiento informal, garantizando un tratamiento serio, confidencial y diligente.

denuncia, indicando la finalidad o no del desarrollo, y en consecuencia proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes.

En el caso de no encontrar una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

– Procedimiento formal:

Este procedimiento comienza cuando los procedimientos informales (traslado al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta) no son suficientes para la resolución del conflicto.

En este caso la Comisión de igualdad, activa en un plazo no superior a 3 días una fase instructora, con el nombramiento de un instructor/a, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren relevantes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y cualquier otra persona que se considere puede aportar información relevante. La víctima si así lo desea solo tratará con el instructor/a. En cualquier momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.

La figura instructora debe tener la capacidad y formación conveniente, y garantizar la imparcialidad y objetividad necesaria, por lo que no es preciso que sea miembro de la Comisión de Igualdad. La comisión en este caso podría reforzarse con personal externo cualificado a tales efectos.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

Esta fase finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, en un plazo máximo de 20 días, que sirva para la adopción de la decisión final. Esta decisión deberá ser puesta en conocimiento de las partes intervinientes.

5.3 Seguimiento.

La Comisión de Igualdad se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad de la empresa.

5.4 Principios que rigen los procedimientos de Instrucción.

El derecho al honor de las personas será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en los procedimientos contemplados en el presente protocolo. Por este motivo en todos los procedimientos se garantiza la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas, así como la confidencialidad de la información recibida.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto del anonimato, la confidencialidad y la no represalia, y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.

Todas las personas implicadas en la instrucción del procedimiento firmarán el compromiso de confidencialidad detallado en el punto 5.4.1.

Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

La apertura del procedimiento no limita a la víctima a emprender otras acciones externas a la empresa, y en tal caso, la Comisión de Igualdad apoyará a la víctima.

5.4.1 Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.

Don/doña, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de Mediterránea Merch, SL, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso por orientación sexual o identidad de género que pudieran producirse, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso por orientación sexual o identidad de género.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por Mediterránea Merch, SL de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de

Firmado:

5.5 Tipificación de faltas y sanciones.

Mediterránea Merch, SL se basará en lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI para tipificar y sancionar las acciones que se produzca en la empresa.

ANEXO II

Tablas salariales 2025

Tabla I: Tabla salarial por grupos

Categoría	Salario base mensual - Euros	Paga extra mensual - Euros	Total devengado mensual - Euros
<i>Grupo I</i>			
Director/a Comercial.	1665,24	277,53	1942,77
<i>Grupo II</i>			
Supervisor/a.	1205,47	200,91	1406,38
Jefe/a Departamento.	1205,47	200,91	1406,38
<i>Grupo III</i>			
Jefe/a Equipo.	1195,84	199,31	1395,15

Categoría	Salario base mensual – Euros	Paga extra mensual – Euros	Total devengado mensual – Euros
Administrativo/a.	1195,84	199,31	1395,15
G.P.V.	1195,84	199,31	1395,15
Técnico/a especialista.	1195,84	199,31	1395,15
Merchan Integral.	1195,84	199,31	1395,15
<i>Grupo IV</i>			
Especialista de tienda.	1184,00	197,33	1381,33
Especialista de almacén.	1184,00	197,33	1381,33
Responsable de grupo.	1184,00	197,33	1381,33
Auxiliar Administrativo/a.	1184,00	197,33	1381,33
Adjunto/a a comercial.	1184,00	197,33	1381,33
<i>Grupo V</i>			
Reponedor/a.	1157,92	192,99	1350,91
Auxiliar de almacén.	1157,92	192,99	1350,91
Auxiliar de servicios.	1157,92	192,99	1350,91
Adjunto/a a responsable de grupo.	1157,92	192,99	1350,91

Tabla II: Tabla salarial por grupos

Categoría	Salario base diario – Euros	Paga extra diaria – Euros	Vacaciones diarias – Euros	Total, devengado diario – Euros
<i>Grupo IV</i>				
Azafato/a.	47,35	7,89	3,94	59,18
<i>Grupo V</i>				
Promotor/a.	46,32	7,72	3,86	57,90