

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 23** *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Comercio Piel, suscrito por Asociación de Comerciantes de Calzado de Madrid y por la representación sindical UGT y CC.OO. (código número 28000775011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de Comercio Piel, suscrito por las organizaciones empresariales Asociación de Comerciantes de Calzado de Madrid y por las organizaciones sindicales UGT Y CC.OO., el día 26 de noviembre de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 22 de abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PIEL EN GENERAL
DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2020, 2021 y 2022**

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL. - El presente Convenio será de aplicación a las empresas y a las personas trabajadoras cuya actividad principal sea la del Comercio de la Piel en general. Lo suscriben los representantes de las Asociaciones de Comercio de Calzado y COPYME, y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL. - Los acuerdos pactados en este Convenio, serán de aplicación a todas las empresas del sector de Comercio de Piel en General de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN. - Las partes acuerdan que, con independencia de su firma y fecha de publicación, este convenio tendrá una vigencia de TRES años, es decir, desde el **1 de enero de 2020, hasta el 31 de diciembre de 2022.**

Artículo 4.- DENUNCIA Y REVISIÓN. - La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes, deberá presentarse a la otra parte, fehacientemente, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se entenderá prorrogado de seis en seis meses, mientras por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma.

Las negociaciones del nuevo Convenio se realizarán a partir de los dos meses anteriores a la fecha de vencimiento del actual y si, concluida la fecha de su vigencia, todavía no se ha firmado el nuevo se prorrogarán los efectos del anterior hasta tanto se llegue a acuerdo.

Artículo 5.- NORMAS SUPLETORIAS. - Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA. - 1.- Las partes signatarias acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, conflictos colectivos e individuales. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de quince días a partir de la firma del Convenio.

- a) La Comisión estará constituida por cuatro representantes de la parte empresarial y por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio.
- b) Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por las partes.

2.- Funciones: Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia de lo pactado y todo aquello que de mutuo acuerdo le sea conferido por las partes.
- c) Impulsar y desarrollar planes de formación sectorial.
- d) Impulsar la prevención de riesgos laborales.

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

A efectos de plantear los diversos conflictos, estos podrán ser entregados por duplicado y por carta certificada en las sedes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

Artículo 7.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. - Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vengas disfrutándolas, salvo el contenido del punto quinto del art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO. - Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 9.- JORNADA LABORAL. - La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales. Dicha jornada, equivaldrá en cómputo anual a 1.800 horas.

No obstante, lo anterior, los firmantes del presente Convenio Colectivo, reconociendo el mayor volumen de trabajo en los meses de enero, julio y diciembre, acuerdan que, dentro de estos tres meses se podrá realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo. Esta distribución irregular, sujeta a los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, estará limitada a un máximo de 20 días por año.

El disfrute del descanso equivalente a la jornada irregular se efectuará dentro de los dos meses siguientes al de su realización. La empresa y las personas trabajadoras podrán acumular dicho disfrute en jornada completa.

La variación de la jornada se tendrá que preavisar con un plazo mínimo de 8 días, a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores. En ningún caso esta jornada irregular podrá suponer la ampliación de la jornada anual.

Las partes firmantes facultan a la representación legal de los trabajadores para que, mediante negociación y atendiendo a las peculiaridades de cada empresa, modifique la distribución irregular pactada en este artículo.

Artículo 10.- CALENDARIO LABORAL. - Anualmente se elaborará un calendario laboral, que se presentará a las personas trabajadoras o a los representantes de estas, durante el último mes del año anterior, donde deberá constar el nombre de la persona trabajadora, el departamento, los turnos, los días de descanso y la jornada laboral de todas las personas trabajadoras de la empresa, debiendo exponerse en lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 11.- DESCANSO SEMANAL. - El descanso semanal de día y medio en el comercio podrá fraccionarse de modo que, con independencia del correspondiente al domingo, descanse cada trabajador bien medio día en cualquier día laborable de la semana o un día laboral completo por cada dos semanas, de lunes a sábado, ambos inclusive, independientemente de las cuarenta horas trabajadas durante la semana.

Artículo 12.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA. - Las partes firmantes del presente Convenio pactan crear un Complemento Personal de Antigüedad Consolidada que sustituya a la denominada Antigüedad, con efectos 1 de enero de 1.998.

Todo el personal que al 1 de enero de 1.998 figure en plantilla de las empresas afectadas por este Convenio y percibiera o tuviese derecho a percibir en dicha fecha cantidades derivadas de la suprimida antigüedad, verá consolidadas, como Complemento Personal (ad personam), las referidas cantidades en el salario- convenio, no obstante, aparecerá reflejado en el recibo oficial de nómina con la denominación de Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

Este complemento salarial tendrá naturaleza y formará parte del salario-convenio a partir de dicha fecha, formando así mismo parte de las pagas extraordinarias y esté complemento, no será absorbible ni compensable, siendo cotizable a la Seguridad Social y sufriendo, en su día, los incrementos correspondientes al salario-convenio.

Artículo 13.- PROLONGACIÓN Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA. - Ambas partes acuerdan que, en caso de prolongación de la jornada de trabajo del día laborable anterior a la festividad de Reyes, el cierre sea a las 22 h. del citado día. Las horas que excedan de la jornada laboral de dicho día se abonarán como extraordinarias.

Asimismo, se acuerda que la jornada laboral de la víspera de Navidad termine a las 14 h. No obstante, las empresas y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán pactar la realización de la jornada de tarde en dicho día. Estas horas se abonarán como extraordinarias. En las oficinas y almacenes centrales que tengan establecida la jornada continuada, el día 24 de diciembre, esta terminará a las 12:30 horas.

La jornada del 31 de diciembre terminará a las 19 h., de no existir pactos en contrario.

Artículo 14.- VACACIONES. - Las vacaciones tendrán una duración de 31 días ininterrumpidos, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

La empresa confeccionará conjuntamente el calendario de vacaciones con los representantes de los trabajadores o en su defecto, con el grupo de personas trabajadoras que forman la empresa; en

caso de desacuerdo, se establecerá por turnos rotativos. Dicho calendario, se conocerá antes del día 1 de abril de cada año.

En el caso de que la empresa establezca el cierre durante treinta días ininterrumpidos, los trabajadores deberán disfrutarlas en dicho período.

Las personas trabajadoras que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El disfrute se podrá establecer fuera del período de julio, agosto y septiembre, cuando el trabajador lo solicite y la organización del trabajo lo permita.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un festivo o descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del festivo o descanso semanal.

Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese con un día festivo o descanso semanal, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho festivo o descanso semanal.

Asimismo, las personas trabajadoras disfrutarán de un día más de vacaciones, cuyo disfrute será convenido entre empresa y persona trabajadora. No obstante, aquellas personas trabajadoras que opten por disfrutar de los treinta y un días de vacaciones ininterrumpidamente no tendrán derecho al disfrute del día más de vacaciones individualizado señalado en este párrafo.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo a hijos en edad escolar tendrán derecho a elegir preferentemente el turno de vacaciones si así se estableciera en la empresa.

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

Artículo 15.- CESE Y PLAZO DE PREAVISO. - El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, al menos, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Las personas trabajadoras que se propongan cesar lo comunicarán por escrito, duplicado, con acuse de recibo.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación a los contratos eventuales y temporales de seis meses obligará a éste al abono en la liquidación, del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Cuando finalice el contrato de trabajo, y con quince días de antelación, el empresario entregará al trabajador una propuesta de finiquito, sin que dicha propuesta tenga carácter vinculante para las partes.

Artículo 16.- ENFERMEDAD. - En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará hasta el 100 por 100 el salario pactado en este Convenio más el Complemento Personal de Antigüedad Consolidada, hasta el límite de 18 meses. Si por normas de rango superior el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, durante la vigencia de este Convenio, modificará la cuantía de las prestaciones económicas que otorga para estos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico de la Seguridad Social. La negativa de la persona trabajadora a dicho

reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 17.- PERMISO POR ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO.- Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de 16 años, la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada sea de la Seguridad Social o de cualquier otro servicio médico.

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS. - Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias para atender imprevistos, siniestros, épocas punta de ventas, ausencias, preparación de ventas especiales o balances, inventarios (máximo dos inventarios al año), etc., serán consideradas de carácter estructural a los efectos previstos en la legalidad vigente, así como aquellas que no puedan ser sustituidas por contratos de trabajo de carácter temporal o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias podrán pagarse en tiempo de descanso retribuido o mediante compensación económica.

En el caso de optar por la compensación económica, las horas extraordinarias en días laborales se retribuirán con un aumento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria y las realizadas en festivos y domingos, con un aumento del 150 por 100.

A los efectos de calcular el valor de las posibles horas extraordinarias, se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{12 \text{ Mensualidades Salario Convenio} + \text{Complemento Personal de Antigüedad Consolidada} + \text{Paga de Marzo} + \text{Paga de Julio} + \text{Paga de Diciembre}}{1.800 \text{ horas}}$$

Si por el contrario se opta por la compensación en tiempo de descanso retribuido, por cada hora extraordinaria realizada en día laborable se compensará con 1 hora 45 minutos, y si se realiza en día festivo, se se compensará a razón de 2 horas 30 minutos por cada hora trabajada.

Artículo 19.- JUBILACIÓN. - Mientras una de las edades de jubilación ordinaria sea a los 65 años, las personas trabajadoras que lleven en la empresa 15 años de servicio y, de mutuo acuerdo con la misma, procedan a su jubilación voluntaria establecida en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, dispondrán de una compensación económica en la cuantía siguiente:

- A los 64 años: 1.532,30 Euros.
- A los 63 años: 1.992,36 Euros.
- A los 62 años: 2.452,13 Euros.
- A los 61 años: 3.060,06 Euros.
- A los 60 años: 3.831,39 Euros.

Artículo 20.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. - La totalidad de las personas trabajadoras afectados por este Convenio, percibirán anualmente 15 pagas, doce de salario mensual más una gratificación extraordinaria en el mes de marzo, otra en julio y otra en diciembre, pagaderas en los quince primeros días de los meses citados, en proporción al tiempo trabajado. Dichas gratificaciones consistirán, cada una de ellas, en el importe del salario Convenio más el Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

De común acuerdo, la paga de marzo, julio y diciembre podrán ser prorrateadas en doceavas partes. Para aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas, estas se seguirán respetando.

Artículo 21.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS. - La persona que, por necesidades del servicio, tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una media dieta de **16,62** Euros, en caso de que fuese la jornada completa de trabajo externa, la dieta completa será de **38,05** Euros.

Las personas trabajadoras que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará **0,20** Euros por kilómetro recorrido.

Artículo 22.- PLUS DE TRANSPORTE. - Para todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio, se pacta un plus de transporte de **73,06** Euros por once mensualidades para 2020, de **74,60** Euros para 2021 y de **76,16** para 2022. Dicha cantidad no será computable por tanto en el cálculo de pagas extraordinarias, Complemento Personal de Antigüedad Consolidada y horas extraordinarias.

Artículo 23.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD. - Se estará a lo establecido en el artículo 48 ET.

Las trabajadoras en las empresas donde exista más de un turno de trabajo podrán elegir jornada sin que ello conlleve reducción de la misma y siempre que no suponga la modificación sustancial de las condiciones laborales de un tercero.

1.- Suspensión por maternidad y paternidad. - El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

2.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante,

guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

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

4.- Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

5.- Durante las bajas de Incapacidad Temporal por causa de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de un salario real. En caso de que sea el padre quien disfrute las semanas de suspensión, será este el que percibirá igualmente el 100% del salario real.

6.- Según prevé el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual transforma el permiso de lactancia en un permiso para el cuidado del lactante.

La empresa garantizará el disfrute del permiso para ambos progenitores a la vez. No obstante, si ambos trabajan en la misma empresa, el disfrute simultáneo puede restringirse por razones organizativas, que tendrá que comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el permiso puede extenderse desde los 9 hasta los 12 meses, con la reducción proporcional del salario.

Acumulación: el derecho a la reducción de jornada de 1 hora diaria por lactancia, a elección del trabajador/a, se puede sustituir y acumularlo en jornadas completas, previo acuerdo de empresa y trabajador/a, en los siguientes términos:

- Las personas trabajadoras que tengan la jornada completa podrán acumular su derecho en jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal.
- El número de días que como máximo, puede alcanzar la acumulación de este derecho son 17 días, de permiso retribuido.
- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los terminos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de

riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizara el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

7.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

8.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

Artículo 24.- PREPARACIÓN AL PARTO.

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

Artículo 25.- SALARIOS.

- Para el año 2020, se producirá un incremento salarial de un 2,1%, sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio, exceptuando las categorías inferiores que se les aplicará el incremento porcentual necesario para que lleguen al salario base mínimo de convenio para este año, siendo este establecido para jornada completa en 13.300 euros anuales, sin que esto suponga el devengo de atrasos para ese ejercicio.
- Para el año 2021, se producirá un incremento salarial de un 2,1%, sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio, exceptuando las categorías inferiores que se les aplicará el incremento porcentual necesario para que lleguen al salario base mínimo de convenio para este año, siendo este establecido para jornada completa en 13.595,46 euros anuales, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021 para todas las categorías, a regularizar en el plazo de 3 meses desde la publicación del presente convenio.
- Para el año 2022, se producirá un incremento salarial de un 2,1%, sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio, exceptuando las categorías inferiores que se les aplicará el incremento porcentual necesario para que lleguen al salario base mínimo de convenio para este año, siendo este establecido para jornada completa en 14.030,51 euros anuales, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022 para todas las categorías, a regularizar en el plazo de 3 meses desde la publicación del presente convenio.

Las empresas que vienen abonando mensualmente a las personas trabajadoras cantidades fijas por el concepto de "a cuenta convenio" u otro concepto similar, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, podrán proceder a compensar y absorber la subida salarial que se produzca, con la cantidad mensual que vinieran percibiendo por el concepto de "a cuenta convenio".

Artículo 26.- RECIBO DE SALARIOS. - El recibo de salarios constará de los siguientes datos:

- Salario Base.
- Complemento Personal.
- Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.
- Complemento de Puesto de Trabajo.
- Complemento de Calidad.
- Plus de Transporte.
- Retenciones.
- **Salario base.** Será considerado como tal la remuneración del servicio que presta el trabajador por unidad de tiempo, en función de la pertenencia a uno de los grupos profesionales que figuran en el presente Convenio.
- **Complemento personal.** Es el complemento derivado de condiciones personales del trabajador y será consolidable.
- **Complemento personal de antigüedad consolidada.** Es el complemento pactado por las partes firmantes de este Convenio que sustituye a la suprimida antigüedad en los términos fijados en el artículo 12 del presente Convenio.
- **Complemento del puesto de trabajo.** Es aquel que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.
- **Complemento de calidad.** Es aquel que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, en cuyo caso habrá de tenerse en cuenta el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Plus de transporte.** Es la retribución pactada en el artículo 22 del Convenio en compensación de los gastos de desplazamiento y medio de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

Artículo 27.- DESCUENTO EN COMPRAS. - Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a un descuento, en las compras que realicen en su propia empresa, de un 25 por 100 del precio de venta al público, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan y no sean artículos rebajados. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando la persona trabajadora.

Estas compras deberán ser abonadas a la empresa dentro del mes.

Artículo 28.- CONDICIONES DE TRABAJO. - Además de realizar las ventas, como complemento a lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, serán funciones y competencias de la dependencia:

- a) Orientar a sus superiores sobre las posibles mejoras en relación con la demanda y tendencias de la clientela.
- b) Mantener los artículos destinados a la venta debidamente clasificados y colocados en sus secciones, así como en perfecto estado para su venta.
- c) Realizar el marcado y etiquetado de los artículos y cuantas otras operaciones haya que efectuar con la mercancía en el establecimiento.
- d) Colaborar con los escaparatistas en los específicos trabajos de exhibición de la mercancía dentro de la jornada laboral.

Artículo 29.- NORMA NO DISCRIMINATORIA. - Los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo, ni por las circunstancias de origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua del Estado Español.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración de vida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, frente al acoso sexual, y al acoso por razón de sexo.

En consecuencia, serán nulas las órdenes discriminatorias y las órdenes del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del derecho de igualdad de trato y no discriminación.

Para ello las partes asumen el deber de negociar para confeccionar planes de igualdad para que sean aplicados en las empresas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 30.- UNIFORME O PRENDAS DE TRABAJO. - Las empresas que exijan uniforme a sus empleado/as se obligan a proveer de dichas prendas a los mismos, siendo estas adecuadas a invierno o verano.

A las personas trabajadoras que proceda, mozos, chóferes, almacenistas, personal de talleres, etc., comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniformes y otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando. La provisión de tales prendas se hará al comenzar la relación laboral en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas o, al menos, en la mitad de las mismas.

Artículo 31.- CONTRATACIÓN

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido. Las empresas enclavadas en el ámbito del presente convenio se comprometen a desarrollar unas relaciones laborales de carácter indefinido, en lo referente a la contratación.

Todas las personas trabajadoras que estén contratados temporalmente y lleguen a un periodo máximo de 18 meses, estos pasarán a ser fijos indefinidos, en consonancia con el modelo de su contrato y jornada pactada, a excepción de las personas trabajadoras contratados con contratos de formación.

Lo/as ayudantes de dependiente ya contratados al momento de publicación del convenio colectivo pasan automática a la categoría de dependientes cuando transcurra 9 meses desde la publicación y las nuevas contrataciones de ayudante de dependiente promocionarán a los 2 años de antigüedad en la categoría.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. - La duración de este contrato será de 12 meses en un período de 18 meses, **en todo caso, se estará, en todo momento, a lo dispuesto en el artículo 15 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO. - A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, las ferias, exposiciones, rebajas, campaña de Navidad y Reyes y la promoción de productos.

CONTRATO EN PRÁCTICA. - Dada las funciones desempeñadas por el personal del convenio de la Piel, solo se considerarán títulos suficientes para realizar contratos en prácticas los emitidos por las Universidades, por las escuelas creadas o que pudieran crearse y por las legalmente reconocidas, así como los de formación profesional y todas las titulaciones académicas que guarden relación con el sector.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. No podrán hacerse prácticas en este sector si no es bajo esta fórmula contractual.

La retribución será lo fijado en las tablas salariales del presente convenio.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo regulado en el artículo 11º del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

El contrato para la formación 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, rigiéndose en lo no pactado en este artículo, por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La remuneración para los contratos de primer, segundo y tercer año será la que aparece reflejada en las tablas salariales unidas al texto del presente Convenio.

Se podrá celebrar este contrato con trabajadores **que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores**, que carezcan de la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas.

La realización de los contratos para la formación queda circunscrita exclusivamente para formar trabajadores en los siguientes puestos de trabajo:

- Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante de dependiente, dependiente y secretario/a.

La duración mínima será de 12 meses y la máxima de 3 años. Finalizado la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma empresa o distinta empresa y, si fuere contratado bajo otra modalidad, ostentará la categoría objeto de la formación recibida.

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 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Las personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Se establece el número máximo de trabajadores para la formación que las empresas pueden contratar:

- Hasta 5 trabajadores/as: 1.
- De 6 a 10 trabajadores/as: 2.
- De 11 a 25 trabajadores/as: 3.
- De 26 a 40 trabajadores/as: 4.
- De 41 a 50 trabajadores/as: 5.
- De 51 a 100 trabajadores/as: 8.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 10.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 20.

En lo no previsto aquí para estas modalidades contractuales, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente concordante.

JUBILACIÓN PARCIAL: Se estará a lo establecido en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo o norma que lo sustituya o complemente.

Artículo 32- LICENCIAS Y PERMISOS.

1.- Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o religioso.
- b) Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise o no reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo haya que realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, podrán prorrogarse hasta dos días más.
En cuanto a lo señalado en los apartados a), b) y c) anteriores, en casos extraordinarios, debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo entre empresa y trabajador las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.
- c) Un día en caso de matrimonio de familiares en primer grado y hermanos, por consanguinidad o afinidad, dos días si este se produce fuera de la Comunidad de Madrid, circunstancia que deberá justificarse suficientemente ante la empresa.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento de deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para concurrir a exámenes, tienen derecho a una licencia durante un tiempo máximo de diez días al año. A tales efectos, podrán también solicitar la división de las vacaciones anuales siempre que sean compatibles con la organización razonable y necesidades de trabajo en la empresa. En todo caso, las personas trabajadoras deberán presentar los justificantes oportunos que demuestren que se han presentado a los referidos exámenes.
- g) Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones, previa justificación.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

- i) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva la protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho podrá ser ejercitado en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- La acreditación de situaciones de Violencia de Género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

2.- PAREJAS DE HECHO. - Las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, podrán disfrutar de los mismos derechos previstos para las uniones matrimoniales. En el caso del permiso especial de 15 días naturales, previsto en el n.º 1 anterior, en caso de matrimonio civil o religioso, se podrá disfrutar únicamente en la celebración de la unión matrimonial o de la unión de hecho, pero no en ambas ocasiones, siempre que la unión se realice entre las mismas personas. En el caso de ulteriores disfrutes del permiso especial por parte de los miembros de las uniones de hecho, el espacio temporal entre los mismos habrá de respetar el mínimo exigido para las uniones matrimoniales en la legislación.

Artículo 33.- SEGURO POR ACCIDENTE NO LABORAL. - Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad absoluta y permanente, en cualquiera de sus grados, y muerte por accidente no laboral a favor de todos y cada una de sus personas trabajadoras, por un capital de **12.000 euros** en cualquiera de las contingencias citadas.

Las organizaciones patronales que suscriben el presente Convenio únicamente tendrán como obligación seleccionar la mejor oferta de empresas aseguradoras para sus asociados, dejando la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan aumentar la póliza sufragando dicho coste el propio trabajador.

Artículo 34.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL. – La persona trabajadora estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en que ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en el contrato, la persona trabajadora debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el correspondiente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación, la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Artículo 35.- DEBERES LABORALES. – Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados por el Estatuto de los Trabajadores.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven en su caso, de los respectivos contratos laborales.

Artículo 36.- DERECHOS SINDICALES.

A) Órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa. La representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez personas trabajadoras, corresponde a lo/as Delegado/as de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado/a de Personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuente entre seis y diez personas trabajadoras, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Lo/as Delegado/as de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para lo que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para el Comité de Empresa, debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del Comité de Empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más personas trabajadoras.

Podrá establecerse un Delegado/a Sindical en aquellas empresas de más de cincuenta personas trabajadoras. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de Agosto. Estos Delegado/as Sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

B) Competencias de los Delegado/as de Personal y Comités de Empresa.

1. Los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa tienen las siguientes competencias:
 - 1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - 1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que estos.
 - 1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
 - 1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
 - 1.8. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

- 1.9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidos en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familias.
 - 1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
 - 1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

C) Garantías sindicales. -Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes Garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminada en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado/a de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

- Hasta 100 trabajadore/as: 18 horas.
- De 101 a 250 trabajadore/as: 23 horas.
- De 251 a 500 trabajadore/as: 35 horas.
- De 501 a 750 trabajadore/as: 40 horas.
- De 751 en adelante: 45 horas.

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as Sindicales.

- f) Los Delegados/as Sindicales, Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

D) Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados/as de Personal, el Comité de Empresa o Centro de Trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o los Delegados/as de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos

que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajase en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideraran como una sola y fechadas en el mismo Día de la primera.

E) Lugar de reunión:

- 1) El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
- 2) El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a.- Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
 - b.- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - c.- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d.- cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado "b".

F) Convocatoria. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

G) Locales y Tablón de Anuncios. En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los Delegados/as de Personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 37.- DELEGADO/AS DE PREVENCIÓN. - Los Delegados/as de Prevención serán consultados con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.

El número de horas para la formación de los Delegados/as de Prevención vendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

- De 6 a 30 60 horas
- De 31 a 100 80 horas
- De 101 en adelante 120 horas

La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

En cuanto a las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención, se estará a lo dispuesto en el art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas que les pueda otorgar la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Los Delegados/as de Prevención de riesgos laborales tendrán los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones legales de aplicación general, así como condiciones más beneficiosas pactadas en este Convenio.

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas que no tengan representantes de los trabajadores, los trabajadores elegirán un Delegado/a de Prevención mediante una asamblea de trabajadores, en la cual será elegido aquel que más votos hubiera recibido.

El crédito horario de los Delegados/as de Prevención y el número de horas adicionales que serán retribuidas, variará en función del número de personas trabajadoras de la empresa según la siguiente tabla:

Horas de los delegado/as de prevención:

* Hasta 100	9 horas
* De 101 a 250	15 horas
* De 251 a 500	20 horas
* De 501 a 750	25 horas
* De 750 en adelante	30 horas

No obstante, lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 a y c y el 37.1 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre.

Artículo 38.- DERECHOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. -

A) Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos.

Las empresas afectadas por el presente Convenio aplicarán las medidas de Prevención de Riesgos Laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- 1.- Evitar los riesgos.
- 2.- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- 3.- Combatir los riesgos en su origen.
- 4.- Tener en cuenta la evolución de las técnicas.
- 5.- La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- 6.- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- 7.- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

B) Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación, y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 - a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
 - c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
 - e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
 - f) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 39.- EXCEDENCIAS.

- a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a **4 meses** y no mayor a 5 años **no** computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, teniendo preferencia aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la finalización de su excedencia voluntaria causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 40.- INDEMNIZACIONES PARA CONTRATACIONES DE DURACIÓN DETERMINADA. -

Para los contratos de trabajo no fijo o eventual, se establece para la vigencia del Convenio que, al término de su duración, la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación económica de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 41.- CESIÓN O TRASPASO DE LA EMPRESA. - El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

Artículo 42.- CONTRATO DE TRABAJO. - En el momento de formalizar o prorrogar un contrato de trabajo, la empresa estará obligada a entregar una copia del contrato a la persona trabajadora, según dispone la legislación vigente.

Artículo 43.- FORMACIÓN ACADÉMICA. – Aquellas personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando así este instaurado en la empresa. Dichos estudios deberán ser acreditados fehacientemente al empresario.

Artículo 44.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y/O RECICLAJE PROFESIONAL. – Las personas trabajadoras tendrán derecho a asistir a los cursos de formación y/o reciclaje profesional impartidos por las patronales y/o sindicatos firmantes de este Convenio, previa comunicación a la empresa con al menos siete días de preaviso.

La coincidencia con la jornada habitual del trabajador será, como máximo, de una hora y media diaria.

Asimismo, se determina que los cursillos en su contenido guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

Se establece un mínimo de 45 horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por las personas trabajadoras asistentes a los cursillos.

Al efecto de facilitar el acceso de las personas trabajadoras y empresas a sus medios y que la formación del sector esté adaptada a la actualización necesaria de la competitividad de las empresas y de las cualificaciones del personal a su servicio, constituirán una comisión paritaria sectorial de formación continua en el ámbito del convenio.

Artículo 45.- INEPTITUD SOBREVENIDA. – Las personas trabajadoras afectadas de capacidad disminuida podrán ser acopladas en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 46.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

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

3.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, o no se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
- f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañero/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- m) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, si repercute negativamente en el trabajo.
- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

7.- Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de que la falta fuera calificada en su grado máximo.

8.- Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47.- Acoso moral

Se introduce la siguiente redacción para la penalización del acoso moral: "Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El acoso moral o físico en el ámbito laboral señalado es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe una persona trabajadora por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

Es una actuación por la que un superior aísla a una persona trabajadora sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

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

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

Derecho a la intimidad y geolocalización**Artículo 48.- Derecho a la intimidad en el uso de cámaras o sistemas de geolocalización.**

Se garantiza el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de geolocalización, video vigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

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

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

Artículo 49.- Desconexión digital

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

Organización del trabajo y nuevas tecnologías**Artículo 50.- Teletrabajo.**

De conformidad con la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa

europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

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

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

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

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

Jornada

Artículo 51.- Registro de jornada.

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

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

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

Artículo 52.- Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto y su Reglamento de 11 de julio de 2018 a incorporar en los Convenios Colectivos, (artículo 14.2 párrafo 2) del citado Reglamento y 85.2.e. del Estatuto de los Trabajadores **o normativa que lo sustituya.**

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 1.994, **o normativa que lo sustituya.**

La solución de los conflictos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualquiera otros que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 1.994, **o normativa que lo sustituya.**

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la situación de la inestabilidad en el empleo y en línea de los criterios recogidos en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, recomiendan la transformación de la contratación de duración determinada o contratos temporales, incluidos los de formación, en contratos de duración indefinida, con el objetivo de mantener un empleo estable en torno al 80% de las plantillas.

Sobre la base de lo anterior, con carácter informativo, se recuerda a las empresas que podrán acogerse a las bonificaciones legalmente establecidas para la transformación de contratos temporales en contratación indefinida, así como para la nueva contratación indefinida.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Acuerdo Nacional sobre la derogación de la Ordenanza de Comercio y en la demás legislación vigente.

TABLAS SALARIALES	2020	
	MENSUAL	ANUAL
CATEGORÍA PROFESIONAL		
GRUPO I		
DIRECTOR/A GENERAL	1.481,86	22.227,88
GRUPO II		
JEFE/A DE PERSONAL VENTAS Y COMPRAS	1.481,86	22.227,88
ENCARGADO GENERAL	1.481,86	22.227,88
JEFE/A DE ALMACÉN	1.233,91	18.508,64
JEFE/A DE SUCURSAL	1.233,91	18.508,64
ENCARGADO/A ESTABLACIMIENTO, COMPRADOR/A VENDEDOR/A	1.081,91	16.228,69
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.369,91	20.548,57
JEFE/A DE SECCIÓN	1.137,67	17.065,12
DIBUJANTE	1.233,42	18.501,24
GRUPO III		
CONTABLE, CAJERO/A TAQUIMECANÓGRAFA/O, IDIOMA EXTRANJERO	1.081,91	16.228,65
OFICIAL ADMINISTRATIVO	962,19	14.432,84
SECRETARIO/A	962,19	14.432,84
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	964,74	14.471,14
ESCAPARATISTA	1.152,88	17.293,25
ROTULISTA	1.008,78	15.131,73
GRUPO IV		
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1.º	946,31	14.194,76
MOZO ESPECIALIZADO	886,67	13.300
AUX ADMINISTRATIVO/A	946,01	14.190,07
AUX CAJA	946,01	14.190,07
DEPENDIENTE	946,31	14.194,71
VIAJANTE	964,75	14.471,30
CORREDOR DE PLAZA	946,01	14.190,11
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	886,67	13.300
PLUS TRANSPORTE	73,06	

CATEGORÍA PROFESIONAL	2021	
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
DIRECTOR/A GENERAL	1.512,98	22.694,67
GRUPO II		
JEFE/A DE PERSONAL VENTAS Y COMPRAS	1.512,98	22.694,67
ENCARGADO GENERAL	1.512,98	22.694,67
JEFE/A DE ALMACÉN	1.259,82	18.897,32
JEFE/A DE SUCURSAL	1.259,82	18.897,32
ENCARGADO/A ESTABLACIMIENTO, COMPRADOR/A VENDEDOR/A	1.104,63	16.569,50
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.398,67	20.980,09
JEFE/A DE SECCIÓN	1.161,56	17.423,48
DIBUJANTE	1.259,32	18.889,77
GRUPO III		
CONTABLE, CAJERO/A TAQUIMECANÓGRAFA/O, IDIOMA EXTRANJERO	1.104,63	16.569,45
OFICIAL ADMINISTRATIVO	982,40	14.735,93
SECRETARIO/A	982,40	14.735,93
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	985,00	14.775,04
ESCAPARATISTA	1.177,09	17.656,41
ROTULISTA	1.029,96	15.449,50
GRUPO IV		
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1.º	966,19	14.492,85
MOZO ESPECIALIZADO	906,36	13.595,46
AUX ADMINISTRATIVO/A	965,87	14.488,06
AUX CAJA	965,87	14.488,06
DEPENDIENTE	966,19	14.492,80
VIAJANTE	985,01	14.775,19
CORREDOR DE PLAZA	965,87	14.488,11
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	907,18	13.607,65
PLUS TRANSPORTE	74,60	

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
DIRECTOR/A GENERAL	1.544,75	23.171,26
GRUPO II		
JEFE/A DE PERSONAL VENTAS Y COMPRAS	1.544,75	23.171,26
ENCARGADO GENERAL	1.544,75	23.171,26
JEFE/A DE ALMACÉN	1.286,28	19.294,16
JEFE/A DE SUCURSAL	1.286,28	19.294,16
ENCARGADO/A ESTABLACIMIENTO, COMPRADOR/A VENDEDOR/A	1.127,83	16.917,45
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.428,05	21.420,68
JEFE/A DE SECCIÓN	1.185,95	17.789,38
DIBUJANTE	1.285,77	19.286,46
GRUPO III		
CONTABLE, CAJERO/A TAQUIMECANÓGRAFA/O, IDIOMA EXTRANJERO	1.127,83	16.917,41
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.003,03	15.045,38
SECRETARIO/A	1.003,03	15.045,38
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	1.005,68	15.085,31
ESCAPARATISTA	1.201,81	18.027,19
ROTULISTA	1.051,59	15.773,94
GRUPO IV		
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1.º	986,48	14.797,20
MOZO ESPECIALIZADO	935,36	14.030,51
AUX ADMINISTRATIVO/A	986,16	14.792,31
AUX CAJA	986,16	14.792,31
DEPENDIENTE	986,48	14.797,15
VIAJANTE	1.005,70	15.085,47
CORREDOR DE PLAZA	986,16	14.792,36
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	936,21	14.043,10
PLUS TRANSPORTE	76,16	

ANEXO I

PLAN DE IGUALDAD

Concepto, diagnóstico y objetivo

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

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

Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores/as.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas con entre 50 y 100 empleado/as deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de tres años.

Las empresas de más de 100 personas trabajadoras y hasta 150 deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de dos años.

Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de un año.

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

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

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

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

A) Concepto de los planes de igualdad

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

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

B) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, conforme al artículo 46 de la LOIEMH los diagnósticos de situación, son negociados con los representantes de los trabajadores, quienes realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

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

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

C) Objetivos de los planes de igualdad

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

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

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

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

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

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

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

E) Evaluación y seguimiento de las acciones

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

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

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

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

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

F) Información y difusión de medidas

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, conforme a lo estipulado en el artículo 6 del RD901/2020 la Comisión Negociadora facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal, sobre, el "Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa" y "el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

A efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad, debe ajustarse a lo establecido en la Disposición transitoria décima segunda de la LOIMH (Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.)

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el Boletín Oficial del Estado.

Disposición transitoria única. Reglas transitorias: Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del real decreto, previo proceso negociador.

(03/8.197/22)

