

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Vocento Gestión de Medios y Servicios, S. L. (código número 28103942012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Vocento Gestión de Medios y Servicios, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de septiembre de 2024, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 15 de noviembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VOCENTO GESTIÓN  
DE MEDIOS Y SERVICIOS, S.L. 2024-2026****PREÁMBULO**

Convenio colectivo suscrito con fecha 1 de enero de 2024, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el comité de empresa, en representación de las personas trabajadoras.

**CAPÍTULO 1****DISPOSICIONES GENERALES****Art 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente convenio colectivo afectará a las personas trabajadoras de los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid de Vocento Gestión de Medios y Servicios, S.L.,

**Art 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de Vocento Gestión de Medios y Servicios, S.L. y las personas trabajadoras incluidos en su ámbito personal y territorial.

**Art 3º.- ÁMBITO PERSONAL.**

1.- Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a la plantilla de la empresa mencionada en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

2.- Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a las personas trabajadoras comprendidas en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a quienes ocupen puestos directivos en la empresa sobre, al menos, un área funcional completa y pertenezcan al nivel 1 de cotización de la Seguridad Social.

**Art 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2024 para las personas trabajadoras que en la fecha de su rúbrica esté en vigor su contrato de trabajo, y finalizará el 31 de diciembre de 2026, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio Convenio.

**Art 5º.- DURACIÓN.**

La duración del presente Convenio Colectivo se establece por tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026.

**Art 6º.- DENUNCIA.**

1.- La denuncia del convenio se realizará por escrito por cualquier a de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquier a de las partes con la antelación mínima referida anteriormente, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

2.- En materia de ultraactividad, el presente convenio se atenderá a la legislación vigente que opere a lo largo de su vigencia.

3.- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, las partes deberán someterse a mediación en el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje. Sin perjuicio del desarrollo y solución final del citado procedimiento de mediación, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

En el supuesto de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

**CAPÍTULO II****ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES****Art 8º.- PRINCIPIOS GENERALES.**

1.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2.- Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrán las funciones que les reconoce el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

**Art 9º.- INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.**

1.- La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

3.- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

4.- Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5.- En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6.- Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora a efectos de antigüedad el tiempo invertido en el período de prueba.

7.- Es potestativo para las empresas el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

**Art 10º.- CONTRATACIÓN**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. La contratación de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1.- Contratación por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán concertar contratos de esta modalidad contractual por un periodo máximo de duración de 10 meses.

## 2.- Contratación fija discontinua.

Deberá formalizarse por escrito, figurando la duración de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante un medio adecuado que permita acreditar la recepción del mismo, con 3 días naturales de antelación a la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

La contratación fija discontinua podrá celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores.

### Art 11º.- CESES.

La persona trabajadora que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días naturales de antelación, salvo personal directivo que deberá preavisar con un mínimo de 30 días naturales. Si no lleva a cabo ese preaviso, perderá la parte proporcional por los días no preavisados, pudiéndose descontar de la liquidación correspondiente.

### Art 12º.- JUBILACIÓN.

Jubilación anticipada: Las personas trabajadoras que se jubilen al menos cuatro meses antes de su edad ordinaria de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Edad de jubilación: Con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que los/las trabajadores/as reúnan las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, será necesario, con el fin de compensar la jubilación forzosa de un empleado/a con una mejora general del empleo, que además de cumplirse cualquiera de las condiciones antes expuestas, una persona trabajadora, al menos, de los ya integrados/as en la empresa sea promovido/a a un puesto de trabajo cuya cotización sea igual o superior a la de la persona trabajadora jubilada.

### Art 13º.- TRASLADOS.

1.- Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2.- El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varias personas trabajadoras las que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art 14º.- PERSONAL CON DISCAPACIDAD.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras fijas que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Las empresas, previo asesoramiento técnico pertinente, determinarán cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

**Art 15º.- GRUPOS PROFESIONALES.**

Las definiciones de los grupos profesionales serán las establecidas en el art. 15 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid.

**CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA
I	1	Titulado/a Superior
	2	Titulado/a Medio; Jefe/a Superior
II	3	Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
	4	Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación
III	5	Ofic. 1ª Admitivo. Delineante Project., Operador 1ª
	6	Ofic. 2ª Admitivo. Delineante, Operador 2ª, Encargado/a OV
IV	7	Dibujante, Ofic.1ª OV, Conductor/a
	8	Administrativo/a, Grabador/a Datos, Calcador, Ofic.2ª OV
V	9	Aux. Administrativo/a, Vigilante/a, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón

**Art 16º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

1.- Trabajos de superior e inferior categoría.

a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones la persona trabajadora consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado/a ascienda a ella.

b) Cuando se produzca el caso en el que la persona trabajadora realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de las personas trabajadoras.

2.- Promoción Profesional.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo V, nivel IX que realicen tareas administrativas básicas, con cinco años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo IV, nivel VIII.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo IV, nivel VIII que realicen tareas administrativas, con tres años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo III, nivel VI.

**CAPÍTULO III****PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES****Art 17º.- PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA SALARIAL.**

Se procederá a aplicar lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid en materia de tablas salariales, fecha y forma de pago, así como los usos y costumbres establecidos en la Empresa a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

**Art. 18º.- PAGA EXCEPCIONAL ÚNICA NO CONSOLIDABLE.**

La compañía, como excepción a lo dispuesto en el artículo 18.3 del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid, establece para los años

2024, 2025 y 2026 tres pagas únicas, que no serán compensables ni absorbibles en el complemento a cuenta convenio, con las características y requisitos establecidos a continuación:

- Año 2024: Abono de una paga única por importe de 500.-€ brutos, no consolidable y no compensable y absorbible, para toda la plantilla. Se abonará exclusivamente al personal en alta a 1 de enero de 2023 y que continúe en alta en el momento de abono de la paga (mes de abril 2024).
- Año 2025: Abono de una paga única por importe de 500.-€ brutos, no consolidable, y no compensable y absorbible, para toda la plantilla. Se abonará exclusivamente al personal en alta a 1 de enero de 2023 y que continúe en alta en el momento de abono de la paga (mes de abril 2025). El personal que perciba variable directivo u otros, quedará excluido de la percepción de la paga única.
- Año 2026: Abono de una paga única variabilizada por importe de hasta 600.-€ brutos, no consolidable, y no compensable y absorbible, para toda la plantilla en alta a 1 de enero de 2025 y que continúe en alta en el momento de abono (mes de marzo/abril 2026), en función de los siguientes criterios:
  - 200.-€ brutos si al cerrar las cuentas anuales de 2025 se procediera a abonar dividendos a los accionistas.
  - 300.-€ brutos adicionales, si al cerrar las cuentas anuales de 2025 se procediese a abonar variable directivo u otros. El personal que perciba variable directivo u otros, quedará excluido de la percepción de esta paga única.
  - 100.-€ brutos, si al cerrar las cuentas anuales de 2025 hubiese un sobrecumplimiento del objetivo de EBITDA del Grupo. El personal que perciba variable directivo u otros, quedará excluido de la percepción de esta paga única.

**Art 19º.- POLÍTICA DE GASTOS DE EMPRESA.**

Se registrarán por lo dispuesto en la política de viajes y gastos establecida por la Empresa vigentes en cada momento.

**CAPÍTULO IV****JORNADA DE TRABAJO****Art 20º.- JORNADA LABORAL.**

1.- A partir del 1 de marzo de 2024, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1710 horas, equivalente a 38 horas de trabajo efectivo semanales en cómputo lineal.

2.- Distribución irregular de la jornada.

El exceso de jornada derivado de la distribución irregular de la jornada que se pudiera realizar sobre el máximo anual establecido deberá ser regularizado dentro del año en que se produzca.

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, analizándose en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo la posibilidad de ampliación de la distribución irregular de la jornada de trabajo hasta un máximo del 30%.

3.- Flexibilidad horaria: Se establece la flexibilidad horaria al comienzo y finalización de la jornada de trabajo, de acuerdo con la organización que se establezca en cada departamento o dirección en función de la naturaleza de sus servicios.

4.- Horas extras.

4.1.- Concepto de Horas Extras.

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las horas de trabajo que, de forma autorizada por la Dirección, se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extras son de carácter excepcional (por lo que deberá haber una causa justificada), voluntarias para ambas partes y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los trabajadores o normas que lo regulen. Estas horas serán compensadas en el año en que se producen, preferiblemente como tiempo de descanso en días completos

La Dirección no autorizará como horas extraordinarias las fracciones de tiempo inferiores a 30 minutos que excedan de la jornada habitual establecida por la Empresa, tratándose su compensación dentro de la flexibilidad horaria establecida por el artículo 20.3. La Dirección/Responsable del Departamento deberá autorizar las horas extraordinarias previamente a su realización.

4.2.- Compensación.

Las Horas Extras se compensarán por un tiempo de descanso de 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de su realización y por jornadas completas, es decir, por cada 6 horas extraordinarias se generará un día de libranza.

Cuando estas horas extraordinarias sean nocturnas (a partir de las 22:00 horas) o se realicen durante el fin de semana (sábado y domingo) se compensará con 2 horas de descanso por cada hora extra realizada dentro los seis meses siguientes a la fecha de su realización y por jornadas completas.

El saldo de horas pendiente de compensación en ningún caso deberá pasar de 80 horas realizadas dentro de los cuatro últimos meses.

5.- Nocturnidad:

Los/as trabajadores/as que de manera habitual no realizan su jornada de trabajo en horario nocturno (a partir de las 22:00 h), tendrán derecho a una compensación. La Dirección / Responsable deberá autorizar las horas nocturnas, previamente a su realización.

#### **Art 21º.- CALENDARIO LABORAL**

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

El calendario comprenderá:

a) Horario de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 22 referido a la existencia de exigencias productivas, técnicas u organizativas.

b) Distribución anual de los días de trabajo y vacaciones, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

c) Festivos.

#### **Art 22º.- HORARIOS.**

1.- Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrán sin variación alguna los horarios y el régimen de distribución vigente en cada caso. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo 20.

2.- Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, la empresa podrá adaptar sus horarios, previo acuerdo con las personas trabajadoras, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, no pudiendo superar en ningún caso la jornada semanal las 42 horas y media de trabajo efectivo.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se faculta a la representación de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3.- Jornada intensiva de verano: Durante los meses de julio y agosto, la jornada laboral semanal será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.

4.- Jornada intensiva previa a festivo: Siempre que la organización del trabajo lo permita, y con respeto del descanso entre jornada legalmente establecido, se podrá realizar una jornada intensiva el día previo a los siguientes días festivos: Jueves Santo, 24 y 31 de diciembre y 6 de enero.

5.- De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto. Con acuerdo entre las partes en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se podrá establecer la posibilidad de ampliación de la distribución irregular de la jornada de trabajo hasta un máximo del 30%.

#### **Art 23º. REGISTRO DE JORNADA.**

1.- Principios generales.

1.1.- La obligación del registro de la jornada diaria se aplica a todas las personas trabajadoras de la Empresa, al margen de su grupo profesional o puesto.

1.2.- La empresa quiere remarcar que, pese a la exigencia legal de la implementación de estas medidas, mantiene sus principios de confianza hacia sus personas trabajadoras en cuanto al cumplimiento de sus jornadas laborales, tratando de fomentar la distribución irregular de la jornada y la flexibilidad laboral.

1.3.- El registro de la jornada se llevará a cabo mediante los elementos o herramientas de control de acceso que las personas trabajadoras utilizan habitualmente cuando acceden al centro de trabajo, por medio de su tarjeta de acceso a través de los tornos y dispositivos de control habilitados, así como mediante la aplicación Nubhora, u otros sistemas que puedan implementarse, como sistema de registro diario de la jornada, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

1.4.- En relación con el registro de los tiempos de presencia en el centro de trabajo que no son de trabajo efectivo, no se computará como tal el tiempo anterior o posterior a la finalización de la jornada prevista o planificada, salvo autorización expresa por la empresa, así como el tiempo invertido en cualquier otro tipo de descanso o pausa no planificada o relacionada con sus obligaciones laborales. Estas pausas se tendrán en cuenta como realizadas en todo caso en virtud de los horarios habituales establecidos en la empresa, por lo que se tendrán en cuenta como tiempo de presencia y no de trabajo efectivo a los efectos del registro de jornada aun cuando no existan fichajes de las mismas.

1.5. En cualquier caso, y teniendo en cuenta la regulación legal, convención al y los pactos colectivos o individuales alcanzados sobre planificación, distribución de jornada irregular y medidas de flexibilidad interna, en los supuestos en que a la finalización del año los fichajes de la persona trabajador a expresen excesos de jornada no autorizados por la Empresa sobre la jornada máxima laboral anual (esto es, que no deriven de horas extras autorizadas o supuestos de distribución irregular de la jornada), estos registros no se considerarán en ningún caso como horas extraordinarias o excesos de jornada a efectos de compensación.

1.6.- La gestión de las licencias y permisos retribuidos, a efectos de cómputo de jornada, se realizará de acuerdo con la normativa legal y convencional vigente en cada momento.

2.- Especialidades aplicables según colectivos.

2.1.- Prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Las personas trabajadoras que, de acuerdo con la Empresa, puedan organizar su prestación de servicios en régimen de teletrabajo, deberán llevar a cabo el registro de la jornada, incluyendo las pausas que se realicen durante la misma, mediante la aplicación Nubhora o los sistemas telemáticos que se implanten en cada momento por la Empresa, aplicándose los principios generales del apartado 24.1. del presente artículo.

2.2.- Personas trabajadoras con funciones comerciales y/o representación.

El personal que forme parte de equipos o desarrolle funciones que exijan una prestación de servicios comerciales y/o representación fuera del centro de trabajo habitual, registrará el inicio y finalización de su jornada en el primer y último cliente o proveedor visitado, a través de Nubhora, considerándose, con carácter general, los desplazamientos entre los diferentes clientes, proveedores y/o centro de trabajo habitual como tiempo efectivo de trabajo, siempre que se realicen dentro de la jornada laboral diaria de referencia prevista o planificada. A efectos aclaratorios, no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el tiempo dedicado para el desplazamiento desde el domicilio particular del empleado al centro de trabajo habitual o al primer cliente o proveedor visitado, así como el tiempo de desplazamiento desde el último cliente o proveedor visitado o desde el centro de trabajo habitual y dicho domicilio particular.

2.3.- Personas trabajadoras con incidencias en el registro de jornada (ausencia de fichajes o fichajes impares).

En los supuestos en que existan incidencias en el registro de la jornada a través de los sistemas habilitados al efecto por distintos motivos (ausencia de fichajes o fichajes impares), se considerará a efectos de registro y de jornada efectiva realizada la que se corresponda con la planificada con carácter habitual.

3.- Acceso a los registros de jornada y obligaciones de entrega de Información. En relación con los sistemas de registro de la jornada, la empresa garantiza la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados y la imposibilidad de manipulación y/o alteración a posteriori de los datos que consten en los citados registros.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa conservará, durante cuatro años, los registros diarios de las jornadas, estando a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De esta forma, las personas trabajadoras podrán solicitar a la Dirección la información relativa al registro de jornada, en el entendimiento de que las personas trabajadoras, sólo podrán acceder a los datos concretos de su registro diario de jornada, no a la de otras personas trabajadoras por motivos de protección de datos personales.

4.- Protección de datos de carácter personal en relación con el registro diario de Jornada.

La empresa se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

Cualquier comunicación de datos personales que la empresa realice en el ámbito de la presente obligación respetará, en todo momento y, entre otros, los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad, transparencia y exactitud del tratamiento de los datos de carácter personal, de conformidad con la legislación vigente de aplicación.

Todas las personas trabajadoras tienen que fichar al iniciar y finalizar la jornada laboral, además de incluir las pausas que se realicen a lo largo de la misma. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social.

#### **Art 24º. - VACACIONES**

1.- Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 23 días laborables.

2.- Dentro del primer trimestre del año, cada dirección de Negocio y/o departamento, que conforman Vocento Gestión de Medios y Servicios confeccionarán el calendario de vacaciones del año correspondiente.

3.- Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.

4.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

5.- Las personas trabajadoras, que teniendo hijos/as menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado periodo vacacional, tendrán prioridad sobre el resto de la plantilla para determinar el periodo vacacional.

#### **Art 25º- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social

## CAPÍTULO V

**PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Art 26º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

1.- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, desde el mismo día que se produce el hecho causante. En aquellos supuestos de pareja de hecho y sucesivo matrimonio por parte de la misma pareja, sólo se podrá disfrutar de este derecho una vez.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales contados a partir del primer día laborable desde que se produzca el hecho causante.

c) Dos días naturales continuados por traslado del domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

f) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

g) El personal tendrá derecho al uso de hasta 8 horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

h) El personal dispondrá de una bolsa de 10 horas retribuidas al año para acompañamiento de familiares a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

2.- Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo/a o de fallecimiento de alguno de los padres/madres del trabajador/a, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3.- Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

**Art 27º.- ASUNTOS PROPIOS.**

Las personas trabajadoras podrán solicitar hasta un máximo de tres (3) días de asuntos propios con derecho a sueldo y sin necesidad de justificación, pudiendo disfrutarse de forma

continuada o aislada y debiendo preavisar con una antelación mínima de 5 días naturales a la Empresa. En caso de coincidir varias solicitudes de miembros que pertenezcan al mismo departamento o unidad de negocio, la Empresa podrá declinar el disfrute a uno de ellos, de forma justificada, en caso de afectar a la organización del trabajo.

**Art 28º.- LICENCIAS SIN SUELDO.**

La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

**Art 29º.- EXCEDENCIAS.**

1.- La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Al término de la situación de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho preferente al reintegro en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa o con derechos a reserva de puesto de trabajo.

Se perderá el derecho de reintegro en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. 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 esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4.- Excedencia especial de 3 meses: Las personas trabajadoras podrán solicitar 3 meses naturales consecutivos de permiso durante los cuales seguirán percibiendo el 20% de su sueldo bruto. Para la valoración de cada solicitud, se tendrá en cuenta que no afecte al correcto funcionamiento del departamento y del servicio prestado, especialmente en el caso de

que se acumulen varias peticiones de una misma área, sin que la empresa esté obligada a realizar una contratación adicional para proceder a la sustitución de los solicitantes.

El descuento salarial se deducirá en el mes en que se disfrute del permiso, incluido la parte proporcional en las pagas extras.

Esta excedencia es incompatible con la prestación de servicios para otro empleador, pudiendo la empresa proceder a retirar la bonificación y solicitar la devolución de lo percibido en caso contrario, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario correspondiente por tratarse de una transgresión de la buena fe contractual.

#### **Art 30º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.**

1.- 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, siendo las seis primeras semanas posteriores al parto obligatorias e ininterrumpidas y las diez restantes de cada progenitor a distribuir hasta que el hijo o hija cumpla un año.

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 periodos 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) TRET, la suspensión tendrá una duración idéntica a la expresada en el apartado anterior, a contar 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 semanas restantes las que deben ser inmediatas al hecho causante, podrán disfrutarse 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 períodos 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 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 período 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. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma

empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 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 1 y 2 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.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.- En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) TRET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6.- Las personas trabajadoras 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 1 a 5.

#### **Art 31º.- CUIDADO DEL LACTANTE.**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa

ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## **CAPÍTULO VI**

### **FORMACIÓN**

#### **Art 32º.- FORMACIÓN.**

1.- La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2.- La empresa podrá exigir a toda persona trabajadora que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3.- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

4.- Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa presentará con carácter anual la política de formación actualmente aplicada a los representantes de las personas trabajadoras. A tales efectos, la representación legal de las personas trabajadoras podrá presentar para su estudio un informe de necesidades y prioridades no vinculante para la Empresa. Para que dicho informe pueda ser tomado en consideración por la Empresa, será necesaria su presentación antes del 30 de septiembre del año anterior a su ejecución.

5.- Criterios a aplicar inicialmente:

5.1.- Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales.

5.2.- Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará encada caso las áreas y las personas que deban asistir a los mismos.

5.3.- Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos, municipales de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

**CAPÍTULO VII****SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Art 33º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

La protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1.- La empresa, junto con los/as trabajadores/as y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que deben impartir las Empresas y que deben cursar las personas trabajadoras, en los términos del artículo 5.b del ET y artículo 19 de la LPRL.

2.- Vigilancia de la salud.

La empresa es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por la Autoridad Sanitaria, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario, salvo excepciones contempladas en la normativa; la empresa, a tal fin, comunicará a su personal el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo la posibilidad de que la persona que no quiera someterse a los mismos pueda comunicar tal decisión a la empresa.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para personas usuarias de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y personas especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental.); aplicación de protocolos de manipulación de cargas, movimientos repetidos, posturas forzadas.

Además, se recomienda que las medidas de vigilancia de la salud puedan incluir:

a) Historia clínico-laboral y exploración: Analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los 40 años; espirometría.

b) Examen por especialista: Examen del oído por especialista; examen de la garganta; realizaciones de mamografías y reconocimiento ginecológico a partir de los 40 años.

### 3.- Evaluación de riesgos y planificación preventiva.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

A) Factores físicos, químicos y biológicos.

B) Factores de seguridad.

C) Factores ergonómicos.

D) Factores psicosociales y de organización.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a la RLPT de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición.

### 4.- Formación e información en la prevención.

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en tal actividad preventiva.

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectar y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Dicha información deberá facilitarse a la RLPT de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### 5.- Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género.

Las Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo ofrecerán sus resultados segregando los riesgos por género.

### 6.- Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas deben garantizar de manera específica el cuidado de la salud de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

7.- En función de los riesgos identificados, se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso, como pueden ser las pantallas de visualización de datos (PVD) o similares incluyendo, en su caso, la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

**Art 34º. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.**

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo

o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo será también de aplicación durante el periodo de cuidado del lactante, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

**CAPÍTULO VIII*****TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL*****Art 35º.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.**

1.- Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el presente artículo y en los pactos colectivos o individuales formalizados en el ámbito de la Empresa.

2.- El trabajo a distancia, entendiendo como tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia se documentará por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en los pactos colectivos a los que se lleguen entre Empresa y representación social.

3.- La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, según lo estipulado en los pactos colectivos y acuerdos individuales vigentes en cada momento.

4.- Derechos de información y participación.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

5.- Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

6.- Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

8.- Las partes podrán acordar la aplicación del trabajo a distancia en supuestos excepcionales que afecten a colectivos o personas individuales, que se formalizarán a través de los respectivos pactos colectivos o individuales al efecto.

9.- La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

10.- Se garantizará que la plantilla con trabajo a distancia y presencial pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose la protección de datos.

#### **Art 36º.- DESCONEJIÓN DIGITAL.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, así como el Protocolo de Desconexión Digital establecido en la Empresa.

### **CAPÍTULO IX**

#### **CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **Art 37º.- RÉGIMEN SANCIONADOR.**

1.- La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2.- Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de personas trabajadoras que ostenten en la

empresa la condición de a) miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal; o b) delegado/a sindical. En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de personal o delegados/as sindicales, si los hubiere.

3.- El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor/a del mismo. Tras la aceptación del instructor/a, se procederá por éste/a a tomar declaración al trabajador/a afectado/a y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos. El instructor/a podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados/as de personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor/a acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses. La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado/a por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4.- En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a las secciones sindicales o delegados/as sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en las mismas secciones sindicales o delegados/as sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

#### **Art 38º.- CLASES DE FALTAS.**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Art 39º.- FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- 2.- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- 3.- La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de aseo y de limpieza personal.
- 5.- Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- 6.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 7.- La embriaguez o estado de toxicomanía ocasional.
- 8.- El incumplimiento en materia de registro de jornada, previa advertencia por la empresa.

#### **ART 40º.- FALTAS GRAVES.**

Se considerarán faltas graves:

- 1.- Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

6.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

#### **ART 41º. FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves:

1.- Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4.- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5.- El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

6.- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

7.- El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

8.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

9.- En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

#### **Art 42º-. SANCIONES.**

1.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a).- Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b).- Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Cambio de centro de trabajo.
- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

c).- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- Despido.

2.- Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

## CAPÍTULO X

### **COMISIÓN PARITARIA, COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL ABSENTISMO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **Art 43º.- COMISIÓN PARITARIA.**

Se crea la Comisión Paritaria con una triple funcionalidad:

A) El estudio de las materias establecidas en el Convenio: La composición de esta comisión estará formada por cuatro miembros por la parte patronal y cuatro por la parte social. La sede de la Comisión Paritaria residirá en la calle Josefa Valcárcel 40bis, de Madrid.

B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por los cuatro vocales en representación de las empresas y otros cuatro en representación de las personas trabajadoras.

Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario/a en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada representación.

C) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
- Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días

naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

#### **Art 44º.- COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL ABSENTISMO.**

Las partes del presente Convenio Colectivo son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo y en este sentido hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo.

En este sentido, deciden la creación de una Comisión Especial de Control y Seguimiento del Absentismo, en el seno del Comité de Prevención de Seguridad y Salud.

Esta Comisión de Control y Seguimiento deberá realizar el seguimiento, aplicación e interpretación de todas aquellas cuestiones relativas al contenido de la presente disposición y, en concreto y de forma enunciativa, las siguientes:

- Velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en el Convenio Colectivo, adoptando las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo, incluyendo la potestad de revisar los complementos abonados por la Empresa en las situaciones de incapacidad temporal.
- Controlar el adecuado seguimiento de los actuales índices de absentismo, así como los criterios de ajuste, evaluación y cómputo.
- Recibir periódica información de las inspecciones y seguimientos que el Servicio Médico externo lleve a cabo, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

La Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo se reunirá con ocasión de la celebración de reuniones del Comité de Prevención de Seguridad y Salud, pudiendo cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen, convocar reuniones extraordinarias exclusivas de la Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo, en cuyo caso efectuará la convocatoria por escrito a la otra parte, detallando la cuestión o cuestiones origen de la convocatoria y el orden del día propuesto. Una vez recibida la convocatoria, la Comisión de Control y Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de 15 días, estableciéndose que, como mínimo, entre una reunión extraordinaria y la siguiente, deberá transcurrir un plazo de 60 días, salvo pacto en contrario.

#### **Art 45º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

(03/18.951/24)

