

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2025, 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 Lagardère Travel Retail, S. A. U. (Código número 28103051012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Lagardère Travel Retail, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 9 de diciembre 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 30 de mayo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LAGARDÈRE TRAVEL RETAIL SAU (2022-2026)**CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES****Artículo. 1.- Determinación de las partes que lo conciertan.**

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el Estatuto de los Trabajadores y son:

A.- El empresario o sus representantes, por un lado

B.- Los representantes de las personas trabajadoras, de otro.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio Colectivo comprende todos los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid que la Empresa Lagardère Travel Retail S.A.U.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se registrará por el presente Convenio el personal laboral que presta sus servicios en Lagardère Travel Retail S.A.U. en todos sus centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Madrid.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco del Comercio) – 99100085072012- salvo que en el conjunto de la materia de que se trate, las condiciones generales fueran más beneficiosas.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras de Lagardère Travel Retail S.A.U. de todos los centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Madrid incluidos en los ámbitos territorial y personal cualquiera que sea las funciones que desempeñen o la línea de negocio a la que estén asignados.

La Empresa elaborará un censo de trabajadores por Centros de Trabajo de Madrid que facilitará semestralmente al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales constituidas que tengan representación en el Comité y Empresa, actualizándose siempre que a ello hubiera lugar. En este censo figurarán todas las personas trabajadoras con contrato superior a un mes, nombre, apellidos, categoría laboral, antigüedad, etc.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, salvo para aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente en el presente articulado, y ello independientemente de su fecha de publicación en el B.O.C.A.M.

La duración de este será hasta el día 31 de diciembre de 2026, prorrogándose por tacita reconducción de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes con un mes de antelación a la fecha indicada o a la finalización de la prórroga correspondiente.

El convenio colectivo podrá ser denunciado por el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. Por tanto, el convenio podrá ser denunciado por quienes ostenten la legitimación señalada en la fecha de la denuncia. Se hará por escrito y se presentará ante el organismo administrativo que en cada momento resulte competente a efectos de registro.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso de un nuevo convenio perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales permaneciendo vigente su contenido normativo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las establecidas en el presente pacto colectivo.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio colectivo se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas

que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas. Igualmente, los beneficios por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Cuando el importe total, en cómputo anual, de las condiciones económicas resultantes de las disposiciones legales futuras, sea inferior al de las establecidas en este Convenio, prevalecerán éstas.

Artículo 7. Comisión Paritaria

A la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el Artículo 85.3 H del Estatuto de los Trabajadores en el plazo de quince días contados a partir de la firma del mismo, compuesta por cuatro representantes de cada parte, elegidos al efecto, no teniendo porque ser fijos, que tendrán las siguientes funciones:

a.- Interpretación auténtica del Convenio, cualquier cuestión, problema o divergencia que durante la vigencia del convenio surja entre las partes comprometidas en su ámbito por consecuencia de la interpretación o aplicación de alguno o algunos de sus perceptores, será sometido, obligatoriamente a la previa decisión de esta Comisión Paritaria, sin perjuicio de la ulterior intervención de los juzgados de lo social u otro organismo que corresponda.

b.- Estudio de puestos de trabajo y/o funciones de nueva aparición en la Empresa.

c.- Conciliación facultativa de los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el S.M.A.C. u otros Organismos Competentes.

d.- Recibir información y efectuar el seguimiento de las situaciones de crisis que se puedan producir en la Empresa, como consecuencia de cambios de pérdida de concursos o licitaciones u otras causas, siendo competencia de esta comisión el estudio y seguimiento de las medidas a tomar en estos casos.

e.- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica de este Convenio. O se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de este, tanto de carácter individual como colectivo.

f.- La posibilidad de renegociar a instancia de parte, cualquier cuestión enunciada en el convenio, al ostentar la totalidad de representación soberana, la capacidad legal suficiente para ello.

g.- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones.

En caso de no llegar a acuerdo, la Comisión podrá acordar el nombramiento de uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los Órganos Competentes.

A las reuniones se podrá convocar a los asesores de las partes con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la convocatoria fehaciente de una de las partes.

Los miembros de la Comisión Paritaria ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron, así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

La Comisión Paritaria se dotará de un presidente, designado de entre los representantes de la empresa y un secretario elegido de entre los miembros de la representación sindical. Ninguno de los cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad. Estos cargos serán rotativos de año en año.

Como tramite que será previo y perceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del convenio se obligan a poner conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este, a fin de que mediante su

intervención se resuelva el problema planteado, si ello no fuera posible, emita el dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá por cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de diez días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen.

Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que en ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Paritaria adoptaran siembres la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- A) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- B) Razones y fundamentos que entienda la asistencia al proponente.
- C) Propuesta o petición concreta que se formule por la Comisión.

Al escrito- propuesta se acompañará cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión contravenida.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de diez días hábiles hará alcanzar un acuerdo sobre la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Trascurrido dicho plazo sin haber alcanzado un acuerdo o emitido un dictamen, quedara abierta la vía para plantear la cuestión ante la Comisión Nacional de Convenios Colectivos y una vez agotada la vía de solución, se podrá plantear la cuestión ante la autoridad administrativa o jurisdiccional que proceda.

CAPÍTULO II – CONTRATACIÓN

Artículo 8. Disposiciones comunes.

Los distintos cometidos asignados a cada puesto de trabajo son enunciativos. Todo trabajador debe ejecutar cuantos trabajos u operaciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de los cometidos propios de su categoría laboral.

Será de aplicación de todos sus términos las previsiones del artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre control por parte de los representantes de las personas trabajadoras de la contratación de la Empresa.

Con el fin de comprobar a adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y de cualquier otro que dato, con conforme a la legislación vigente, pudiera afectar a la intimidad de la persona trabajadora.

La copia básica se entregará por la empresa, en el plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato a los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes la firmaran a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Artículo 9. Contratos formativos.

La Empresa podrá, cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, contratar a trabajadores en prácticas con dos modalidades:

9.1. El contrato de formación en alternancia (trabajo y formación). – Se trata de un contrato formativo que busca compatibilizar la actividad laboral (retribuida) con la formación profesional o estudios universitarios.

Se podrá celebrar con el límite de edad de 30 años, en el supuesto, que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades

formativas del Sistema Nacional de Empleo). No obstante, el límite de treinta años no se aplicará en el supuesto de contratos de formación en alternancia con estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.

Tampoco será de aplicación el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

Tendrán una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.

9.2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Está destinado a quienes tengan título universitario, o título de grado medio o superior, especialista, máster profesional, etc. Debe concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de estudios.

Este contrato tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de un año. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar su prórroga, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

El periodo de prueba de los contratos formativos será de un mes para las personas que estén en posesión de título de grado medio o similar, y de dos meses para quienes estén en posesión de título de grado superior o similar.

9.3 La retribución de los contratos formativos por el tiempo de trabajo efectivo será la correspondiente a la fijada en las tablas salariales del presente convenio colectivo para el grupo profesional V.

9.4. El puesto de trabajo ocupado al amparo de estos contratos formativos deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

Artículo 10. Contrato a tiempo parcial.

1. Este contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose, en lo no contemplado en este artículo, conforme al artículo 12 ET, y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

2. Horas complementarias. Tal y como se establece el artículo 12.5 ET, se considerarán horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactada en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cuarenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cinco días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.^a La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. ET.

2.^a Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.^a Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Artículo 11. Contrato de trabajo para trabajadores fijos discontinuos.

1. Definición del contrato fijo-discontinuo. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. Criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo.

2.1 El personal fijo discontinuo será llamado según criterios de adecuación al puesto de trabajo, de manera que, de entre las personas fijas discontinuas inactivas, se avisará primero a las que tengan la categoría y antigüedad adecuadas al puesto de trabajo a cubrir. El criterio de adecuación del perfil estará determinado por las habilidades, las competencias y la experiencia, que mejor se adapte a la necesidad del servicio, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento. Asimismo, el llamamiento podrá efectuarse de forma escalonada a medida que las necesidades del tráfico demanden un mayor número de trabajadores y en función de la jornada contratada.

2.2 El preaviso para el llamamiento será al menos de 7 días con carácter general.

2.3 La forma del llamamiento se realizará de forma que quede constancia por escrito de la comunicación entre las partes.

2.4 La persona trabajadora está obligada a notificar a la empresa cualquier cambio de domicilio y de datos de contacto personales, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio desconocido y/o por haber cambiado de número de teléfono o correo electrónico.

2.5 Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

3. Jornada. Dadas las particularidades de la actividad propia del sector de hostelería, se pacta expresamente la posibilidad de que el contrato fijo discontinuo se pueda realizar en jornada a tiempo parcial.

4. Posibilidad de llamar a las personas trabajadoras fijas-discontinuas para otras circunstancias temporales. En el supuesto de que fuera de los periodos oficiales de llamamiento recogidos en el contrato de trabajo, la Compañía tuviese circunstancias de la producción de carácter imprevisible o la necesidad de sustituir a un trabajador cuya relación laboral está suspendida y tenga reserva del puesto de trabajo, la Compañía podrá ofrecer a las personas trabajadoras fijos-discontinuos la posibilidad de ser llamados para cubrir esta necesidad temporal, sin que su negativa a dicho ofrecimiento suponga un desistimiento de la relación laboral.

5. Las personas trabajadoras fijas discontinuas que permanezcan prestando servicios 24 meses consecutivos pasarán automáticamente a convertirse en trabajadores indefinidos.

Artículo 12. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

12.1-La Empresa podrá concertar el contrato temporal por circunstancias de la producción para atender al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Sin perjuicio de otras actividades, este tipo de contrato podrá celebrarse en las siguientes circunstancias:

- El incremento ocasional e imprevisible de pasajeros
- Cobertura de vacaciones anuales y descanso compensatorio de los festivos.
- Obras ocasionales en el aeropuerto/estación de ferrocarril que cambien temporalmente los flujos de pasajeros.
- Obras de otros locales comerciales en el aeropuerto/estación de ferrocarril que aumenten ocasionalmente el número de clientes.
- Campañas promocionales puntuales

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tenga una duración reducida y delimitada. Se establece que la duración máxima de este tipo de contrato será de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses o, en su caso, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo, o del que cada momento fuera de aplicación en la legislación general y en el Convenio Sectorial. Caso de contratarse por una duración inferior podrá prorrogarse por una sola vez hasta el máximo permitido.

12.2.- Igualmente, la Empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.

Este contrato podrá utilizarse durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La Empresa, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Artículo 13. Nueva contratación indefinida por relevo generacional de trabajadores de 68 años

En aras de favorecer una política coherente de empleo que permita el relevo generacional, el presente convenio colectivo permite la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo por jubilación por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora ha de tener 68 años o más de edad.
- b) La persona trabajadora deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- c) Cada extinción contractual por jubilación en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo o la transformación de un contrato temporal en indefinido a tiempo completo de, al menos, un trabajador o trabajadora para el mismo centro de trabajo donde preste servicios la persona trabajadora que se jubila.

Artículo 14. Período de prueba.

Los periodos máximos de prueba serán los siguientes:

- Grupo I y Grupo II: 6 meses
- Grupo III: 3 meses
- Grupo IV y Grupo V: 1 mes
- En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 15 días para los Grupos IV y V, 45 días para el Grupo III ni de 3 meses para los Grupos I y II.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como la persona trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso.

Las situaciones recogidas en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 15. Trabajos de grupo profesional superior e inferior

Cuando el trabajo lo haga preciso y existan, además, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención siempre de manera temporal, la persona trabajadora podrá realizar funciones de grupo superior a las que correspondan al profesional que tuviera reconocido.

Si dichos trabajos rebasaran los quince días deberán ser comunicados por escrito y cuando superen seis meses, en el período de un año, u ocho durante dos, el comité de empresa de cada centro podrá reclamar ante la Empresa la convocatoria para la cobertura de la función vacante excluyendo

aquellos casos en que las funciones se realicen por sustitución de un trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

La persona trabajadora que realice funciones de grupo profesional superior tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre el salario del grupo profesional de origen y el de las funciones del grupo superior encomendado. Cuando regrese a su grupo profesional cesará en el percibo de dicho complemento.

La Empresa, por necesidad perentoria e imprevisible, podrá solicitar la realización de tareas correspondientes a grupo profesional inferior al que pertenezca la persona trabajadora y por el tiempo imprescindible. La persona trabajadora afectada mantendrá el salario de su propio grupo profesional.

Art. 16. Incompatibilidades

No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal. A estos efectos, se considera competencia desleal trabajar, por cuenta propia o ajena, o colaborar, en empresas que tengan la misma actividad comercial que Lagardère Travel Retail, S.A., o realicen iguales actos de producción o de prestación de servicios.

Al efecto de comprobar si existe esa concurrencia, el personal está obligado a comunicar a la Dirección de Recursos Humanos el nombre de la Empresa con la que trabaja o colabora, y la función que en la misma desempeñe.

La mencionada restricción permanece durante los periodos de excedencia, salvo que la Empresa expresamente y por escrito autorice lo contrario.

En el supuesto de trabajadores contratados a tiempo parcial que soliciten trabajar para empresa con la misma o similar actividad comercial, la Empresa solicitará informe al Comité de Empresa antes de adoptar cualquier decisión.

Art. 17 Preaviso en supuestos de cese.

En el supuesto de que el cese en la relación laboral se produzca por voluntad de la persona trabajadora, éste deberá comunicarlo a la empresa por escrito, con una antelación de:

- Para las personas trabajadoras de los Grupos I y II: un mes
- Para las personas trabajadoras de los Grupos III, IV y V: 15 días

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso 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 fijado.

CAPÍTULO III - JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS.

ARTICULO 18.- Jornada de trabajo.

18.1.- La jornada de trabajo efectivo durante el presente Convenio será de 1.750 horas máximas. Para el personal subrogado proveniente de Sociedad General Española de Librería se respetará la jornada actual de 1.660 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, aunque a los efectos del cálculo de horas extraordinarias la jornada máxima de trabajo para todas las personas trabajadoras será de 1.750 horas anuales.

Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo.

18.2.- La jornada del personal de las oficinas centrales tendrá las siguientes peculiaridades:

- Jornada de trabajo se distribuirá generalmente de lunes a viernes en horario de oficina. Excepcionalmente, para aquellos puestos que por necesidades del negocio requieran trabajar en fin de semana y festivos, se recogerá por acuerdo por escrito entre las partes o en el contrato de trabajo dicha condición y se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. Pueden requerirse ciertos trabajos ocasionales en horario nocturno, por razones justificadas de negocio, como la apertura de puntos de ventas o su construcción y/o mantenimiento o la asistencia técnica por incidencias informáticas. La empresa dará trimestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras información sobre las horas nocturnas efectuadas por el personal de la oficina central.

- En los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada será de 4 horas efectivas de trabajo. En caso de que dichas fechas caigan en sábado o domingo la jornada de 4 horas se realizará en el viernes anterior. Igualmente, en el Miércoles de Ceniza, día previo al inicio de la Semana Santa, la jornada será de 4 horas efectivas de trabajo.
- Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en día laboral de lunes a viernes, la empresa dará uno de esos dos días como día adicional descanso, salvo que excepcionalmente por necesidades del servicio sea inviable conceder tal descanso, en cuyo caso la empresa dará otro día de descanso compensatorio dentro del periodo de navidad.

18.3.- La jornada del personal de puntos de venta tendrá las siguientes peculiaridades:

- La jornada ordinaria para el personal de punto de venta será de lunes a domingo, respetándose en todo caso dos días de descanso semanal consecutivos, que no tienen por qué coincidir con sábado o domingo dadas las características de la actividad de la empresa.
- Dadas las peculiaridades del sector de la empresa que obligan a la misma a tener abiertos los puntos de venta de entornos de viaje los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, las partes acuerdan que el personal de puntos de venta que preste servicios en dichos días percibirá, adicionalmente a su salario ordinario, un plus de 250 Euros brutos por día completo trabajado o, en su caso, 200 Euros brutos por 6 horas de trabajo. Preferentemente prestarán servicios las personas trabajadoras que así lo soliciten voluntariamente y, solo en el caso de que no se puedan cubrir los puestos mínimos, existirá la obligación de trabajar en tales fechas.
- La persona trabajadora deberá encontrarse en su puesto de trabajo, con la vestimenta / uniforme adecuado y en disposición de prestar servicios efectivos, tanto al inicio como a la finalización de la jornada laboral.

18.4.- El tiempo de descanso entre jornadas ("bocadillo"), que será el legalmente establecido, no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

18.5.- Se fijará el calendario laboral, mediante acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras antes del día 31 de enero de cada año.

18.6.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que, en la medida que se respeten las anteriores reglas, se mantendrá la actual distribución de turnos y horarios tanto en los puntos de venta como en las oficinas centrales. Los eventuales excesos de jornada que se diesen por mantener la actual distribución de turnos y horarios se compensarán con días / horas adicionales de descanso, cuyo número se determinará cada año en el calendario laboral.

Artículo 19 – Jornada Irregular

Los firmantes del presente Convenio Colectivo reconociendo el mayor volumen de trabajo en ciertos periodos del año acuerdan que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el veinte por ciento de la jornada de trabajo.

La compensación de la jornada irregular se realizará hasta el 31 de diciembre.

La variación de la jornada se tendrá que preavisar con un plazo mínimo de cinco días, a los representantes de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones relativas a la jornada irregular que puedan afectar a las personas trabajadoras. Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de la aplicación práctica de la jornada irregular y pueda proceder a su examen. Se entiende por consulta el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo no vinculante por parte del comité de empresa.

Artículo 20.- Vacaciones y Días de Asuntos Propios

20.1.- Para el personal de oficina

20.1.1. Vacaciones

Las personas trabajadoras de oficina disfrutarán anualmente de veintitrés días laborales de vacaciones.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora. El periodo de vacaciones será fraccionado mediante acuerdo de las partes.

Las vacaciones se distribuirán anualmente en forma rotativa entre las personas trabajadoras de año en año, de forma que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del turno pierde esa preferencia en la opción en tanto no la efectúen el resto de las personas trabajadoras en la unidad de trabajo.

Las vacaciones anuales caducan a 31 de diciembre, salvo los supuestos previstos en el Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se estará a lo dispuesto legalmente. Excepcionalmente, siempre que las circunstancias del negocio lo permitan, se permitirá que las personas trabajadoras que no hubiesen disfrutado de todas sus vacaciones devengadas a 31 de diciembre puedan disfrutar de hasta un máximo de 5 días de vacaciones hasta el 28 de febrero del año siguiente.

20.1.2.- Días de asuntos propios

Las personas trabajadoras de oficina podrán disfrutar de un día de asuntos propios por cada semestre completo trabajado, esto es un máximo de dos días al año para las personas trabajadoras que hubieran prestado servicios durante el año completo.

Los días de asuntos propios se podrán disfrutar de manera separada a las vacaciones o de forma acumulada a las mismas, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, solicitando la persona trabajadora el disfrute con antelación suficiente para que pueda organizarse adecuadamente el trabajo del departamento.

Los días de asuntos propios que no se disfruten a lo largo del año caducan a 31 de diciembre.

No se compensarán económicamente los días de asuntos particulares no disfrutados, ni en caso de extinción de contrato de trabajo.

2.-Para el personal de puntos de venta

2.1.- Vacaciones

Las personas trabajadoras de puntos de venta disfrutarán anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones (que son equivalentes a veintitrés días laborales de vacaciones) y ello en función de su específico calendario laboral.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora. Las vacaciones se distribuirán anualmente en forma rotativa entre las personas trabajadoras de año en año, de forma que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del turno pierde esa preferencia en la opción en tanto no la efectúen el resto de las personas trabajadoras en la unidad de trabajo.

La persona trabajadora conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación.

El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes. Normalmente no se permitirá nada más que la fracción en dos partes, salvo acuerdo en contrario por las partes.

Las vacaciones anuales caducan a 31 de diciembre, salvo los supuestos previstos en el Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se estará a lo dispuesto legalmente. Excepcionalmente, siempre que las circunstancias del negocio lo permitan, se permitirá que las personas trabajadoras que no hubiesen disfrutado de todas sus vacaciones devengadas a 31 de diciembre puedan disfrutar de hasta un máximo de 5 días de vacaciones hasta el 28 de febrero del año siguiente.

2.2. Días de Asuntos Propios

Las personas trabajadoras de puntos de venta podrán disfrutar de un día de asuntos propios por cada semestre completo trabajado, esto es un máximo de dos días al año para las personas trabajadoras que hubieran prestado servicios durante el año completo.

Los días de asuntos propios se podrán disfrutar de manera separada a las vacaciones o de forma acumulada a las mismas, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, solicitando la persona trabajadora el disfrute con antelación suficiente para que puedan organizarse adecuadamente los turnos de trabajo.

Los días de asuntos propios que no se disfruten a lo largo del año caducan a 31 de diciembre.

No se compensarán económicamente los días de asuntos particulares no disfrutados, ni en caso de extinción de contrato de trabajo.

Artículo 21.- Trabajo en sábado, domingo y festivos.

21.1.- Para el personal de oficina

La jornada ordinaria para el personal de oficina será de lunes a viernes. Por tanto, el trabajo que, de forma excepcional, por necesidades del negocio, presten servicios en día festivo o en sábado o domingo y rebasando en cómputo anual la jornada máxima de 1.750 Euros, será considerado "horas extraordinarias en festivo" y se regirán por lo dispuesto en el Artículo 23.2. de este Convenio.

21.2.- Para el personal de puntos de venta.

La jornada ordinaria para el personal de punto de venta será de lunes a domingo, en turnos rotativos, respetándose en todo caso dos días de descanso semanal consecutivos.

No se retribuirá ni compensará de forma especial los festivos que no se trabajen porque coincidan con descanso semanal o vacaciones o cualquier otro descanso legal.

- **21.2.1.- Trabajo en festivos dentro de la jornada anual laboral ordinaria**

Las personas trabajadoras que presten servicios en festivos, pero sin rebasar la jornada máxima anual de 1.750 horas, serán compensados desde el primer festivo preferentemente en metálico con un importe económico equivalente al precio de la hora ordinaria. Alternativamente, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrá compensar con descanso el trabajo en festivos, a la ratio de un día de descanso por día festivo trabajado.

- **21.2.2.- Trabajo en festivos por encima de la jornada anual laboral ordinaria**

Las personas trabajadoras que presten servicios en día festivo por encima de la jornada laboral y rebasando en cómputo anual la jornada máxima de 1.750 Euros se considerarán "horas extraordinarias en festivo" y se regirán por lo dispuesto en Artículo 23.2. de este Convenio.

Artículo 22.- Trabajo realizado entre 1.660 y 1.750 h. anuales del personal subrogado SGEL

Para el personal subrogado proveniente - sin mediar interrupción - de la mercantil Sociedad General Española de Librería "SGEL" se respetará la jornada actual de 1.660 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, aunque a los efectos del cálculo de horas extraordinarias la jornada máxima de trabajo será de 1.750 horas anuales.

Si el personal subrogado de oficina presta servicios de lunes a viernes por encima de la jornada de 1.660 horas efectivas de trabajo y hasta alcanzar 1.750 horas anuales se compensará dicho exceso con tiempo de descanso equivalente en fecha distinta a convenir entre la empresa y la persona trabajadora preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes.

Si dicho personal subrogado de oficina presta servicios efectivos en sábado, domingo o festivo por encima de la jornada de 1.660 horas efectivas de trabajo y hasta alcanzar 1.750 horas anuales se compensará dicho exceso de la misma forma que las "horas extraordinarias en festivo" según lo previsto el Artículo 23.2. de este Convenio, aunque no tengan la calificación formal de horas extraordinarias hasta exceder la jornada de 1.750 horas anuales.

Si el personal subrogado de punto de venta presta servicios en un día previsto en su turno ordinario de trabajo por encima de la jornada de 1.660 horas efectivas de trabajo y hasta alcanzar 1.750 horas anuales se compensará dicho exceso con tiempo de descanso equivalente en fecha distinta a convenir entre la empresa y la persona trabajadora preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes.

Si dicho personal subrogado presta servicios efectivos en sábado, domingo o festivo por encima de la jornada de 1.660 horas efectivas de trabajo cuando el trabajo en ese día sea fuera de su turno ordinario de trabajo y hasta alcanzar 1.750 horas anuales se compensará dicho exceso de la misma forma que las "horas extraordinarias en festivo" según lo previsto el Artículo 24.2. de este Convenio, aunque no tengan la calificación formal de horas extraordinarias hasta exceder la jornada de 1.750 horas anuales.

Artículo 23.- Horas extraordinarias

Las horas trabajadas en exceso en cómputo anual sobre la jornada máxima de 1.750 horas serán consideradas horas extraordinarias, siendo su realización obligatoria para las personas trabajadoras

por causa legal o de fuerza mayor, tales como reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes o casos de riesgo de pérdida materia prima.

23.1.- Horas extraordinarias en día laboral no festivo

Las horas extraordinarias realizadas de lunes a sábado para el personal de puntos de venta y de lunes a viernes para el personal de oficina se compensarán con un recargo del 125 por ciento, y más concretamente, dando descanso de 1 hora y 15 minutos por cada hora efectiva trabajada en exceso en cómputo anual. Cuando por razones organizativas no sea posible la compensación con descanso, serán abonadas en metálico incrementando en 125 por ciento los conceptos fijos de convenio anualizados y divididos entre 1.750 horas.

23.2.- Horas extraordinarias en festivo

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo para el personal de puntos de venta y en sábado, domingo o festivo para el personal de oficina se compensarán con un recargo del 175 por ciento, y más concretamente, con descanso de 1 hora y 45 minutos por cada hora efectiva trabajada en exceso en cómputo anual. Cuando por razones organizativas no sea posible la compensación con descanso, serán abonadas en metálico incrementando en 175 por ciento los conceptos fijos de convenio anualizados y divididos entre 1.750 horas.

La Dirección de la empresa notificará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras el número de horas extraordinarias realizadas, especificando los nombres de las personas trabajadoras, el departamento al que pertenecen y el número de horas extraordinarias.

Artículo 24.- Excedencias

24.1 Excedencia forzosa:

Es la que dará derecho a la conservación del puesto y antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la existencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

24.2 Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso, en este caso, deberá ser solicitado treinta días antes de finalizar dicha excedencia, debiendo producirse su reincorporación dentro de los treinta días siguientes a la finalización de la excedencia en el caso de que existan vacantes de su categoría.

24.3 Excedencias por cuidado de hijo y familiar

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

Artículo 25. Permisos retribuidos.

1. La persona trabajadora, con justificación adecuada, previo aviso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes. Todos los permisos se entenderán referidos a días laborables ininterrumpidos y comenzarán a computarse en la fecha del hecho causante, salvo que se prevea expresamente algo distinto en este Convenio:

a) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o, alternativamente, registro de unión de hecho. Si el matrimonio o unión se produce en un día laborable, el permiso se inicia ese mismo día. Si se produce en un día no laborable, el permiso se inicia el primer día laborable siguiente.

El registro como unión de hecho y posterior matrimonio con una misma persona dará derecho a un único permiso, bien en la fecha de la unión de hecho o el matrimonio, a elegir por la persona trabajadora.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de la persona trabajadora o su cónyuge o pareja de hecho siempre que el día del matrimonio coincida con un día laboral de la persona trabajadora.

c) Tres días por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hermano/a, padres e hijos en primer grado de consanguinidad, dos días por fallecimiento de parientes de primer grado de afinidad

(yerno/nuera, suegros), segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos y nietos; padres políticos y cónyuge de los hijos), ampliables a cinco y cuatro días respectivamente si la persona trabajadora tuviese necesidad de desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o hijos, la persona trabajadora podrá solicitar, adicionalmente, un permiso no retribuido - con reserva de puesto de trabajo - de una duración no superior a un mes.

(d) Cinco días por (1) Accidente grave o enfermedad grave, (2) Hospitalización, (3) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con atención continuada al paciente, de las siguientes personas: cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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

Los días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la enfermedad o de la hospitalización, o los días posteriores a la hospitalización siempre que coincida con un periodo en el que el paciente requiera de atención de la persona trabajadora.

f) Un día por nacimiento o adopción de nieto, sobrino o hermano coincidente con el día del nacimiento o el día posterior, a elección de la persona trabajadora.

g) Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable y se justifique documentalmente. Existirá una limitación de una vez al año si se produjera más de una mudanza.

(h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del Artículo 37.3 d) del Estatuto de los trabajadores

(i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

(j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación en Centros oficiales de formación, o exámenes de conducir, no excediendo, en su conjunto, de dieciséis horas laborales al año y recayendo dicha licencia en el mismo día del examen.

En el caso que los exámenes excedan de dieciséis horas laborales al año, la persona trabajadora podrá solicitar, adicionalmente, un permiso no retribuido por las horas que necesite estar ausente para acudir al examen y hasta un máximo de 80 horas por año.

La persona trabajadora deberá efectuar la solicitud de este permiso con al menos 7 días naturales de antelación, acreditando la fecha y hora del examen y su tipología. Con posterioridad, la persona trabajadora deberá aportar justificante de haber realizado el examen.

(k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para realizar los trámites preceptivos para obtener la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

(l) En caso de nacimiento o adopción de hijo o guarda con fines de adopción, las personas trabajadoras tienen derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante menor de 9 meses. Su duración se incrementa proporcionalmente en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción múltiples. La ausencia puede sustituirse, a voluntad de la persona trabajadora, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria de este apartado corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Previo aviso no inferior a los 30 días, las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior por un permiso retribuido equivalente a la hora que reducirían de su jornada laboral desde la reincorporación al trabajo hasta que el hijo/a cumpla nueve meses. Si la persona trabajadora se reincorporase tras disfrutar de 16 semanas de baja maternal/paternal de forma ininterrumpida y consecutiva al nacimiento y las vacaciones devengadas hasta esa fecha, este permiso retribuido tendrá una duración de 22 días naturales. Si la baja maternal/paternal tiene otra duración o se disfruta de forma interrumpida, se calculará el concreto permiso que corresponda en cada caso a razón de acumular una hora de ausencia diaria de la jornada laboral hasta el cumplimiento de los nueve meses del lactante, que podrá implicar un permiso acumulado inferior o superior a los 22 días naturales.

(m) Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, la persona trabajadora tiene derecho, sin pérdida de retribución, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante 1 hora previo aviso y justificación de la necesidad del permiso o, alternativamente, reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

(n) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consultas especialistas médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso del propio trabajador y sin parte de baja médico, siendo necesario acreditar que no ha sido posible acudir a dicha consulta médica o realizar tales intervenciones ambulatorias fuera del horario laboral, y no excediendo, en su conjunto, de dieciséis horas laborales al año.

En el caso que la persona trabajadora necesite asistir a consultas especialistas médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso del propio trabajador y sin parte de baja médico que excedan de dieciséis horas laborales al año, la persona trabajadora podrá solicitar, adicionalmente, un permiso no retribuido por las horas que necesite estar ausente por este motivo.

(o) Cuando la persona trabajadora necesite acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad a consultas o pruebas o intervenciones médicas u hospitalarias, que no estén recogidas legalmente dentro de un permiso retribuido, y siempre que lo justifique fehacientemente, tendrá derecho a un permiso no retribuido que no podrá exceder, en su conjunto, de dieciséis horas laborales al año.

Artículo 26.- Licencia sin sueldo

Las personas trabajadoras que tenga un contrato indefinido y lleve un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo con reserva del puesto de trabajo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 60 días, y le será concedido siempre que las necesidades del trabajo lo permitan. No se podrá solicitar una nueva licencia, hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida. La empresa podrá denegar dicha licencia si su concesión causa graves inconvenientes al negocio o la marcha del punto de venta.

Artículo 27.- Preferencia en la elección de turno. Permuta en el turno de trabajo

Las personas trabajadoras con hijos menores de doce años o que tengan a su cuidado directo a un familiar de hasta 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 familiar y las personas trabajadoras que estén cursando estudios oficiales tendrán:

a) derecho a permutar el turno de trabajo que les corresponda realizar (mañana, tarde, noche) con otro trabajador del mismo punto de venta que realice las mismas funciones y tenga la misma jornada laboral, siempre que ambos estén conformes; y

b) derecho de preferencia sobre las nuevas contrataciones a la elección de turno horario, cuando las nuevas contrataciones se realicen para cubrir un turno existente que quede vacante.

Artículo 28.- Reducción de jornada. Adaptación de jornada. Jubilación Parcial

28.1. Reducción de Jornada

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria de trabajo diaria, 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 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

28.2. Adaptación de Jornada

El cambio del sistema de trabajo a turnos y su sustitución por un sistema de turno único de mañana o de tarde, así como el cambio del sistema de descanso semanal rotativo por un sistema de descanso fijo implica una alteración de la jornada ordinaria de trabajo que se regulará por lo dispuesto en el artículo 34.8 ET.

Sin perjuicio de lo previsto en la normativa laboral vigente en cuanto a adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, se promocionará alcanzar mutuos acuerdos, de forma que la empresa y la persona trabajadora realicen los esfuerzos necesarios para alcanzar un acuerdo que favorezca la conciliación de la vida profesional y familiar y no impacte negativamente en la organización horaria del punto de venta.

28.3. Jubilación Parcial

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para ello, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el Artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, sin más requisitos adicionales a los establecidos en las citadas normas que el de comunicar a la empresa por escrito su intención de acogerse a esta modalidad con una antelación mínima de 4 meses.

La empresa quedará obligada a la modificación del contrato de la persona trabajadora, así como a la concertación del contrato de relevo en los términos legal y reglamentariamente establecidos.

La empresa y la persona trabajadora pactarán de mutuo acuerdo el porcentaje de jornada que reduce y la distribución de la jornada parcial a realizar, dentro de los límites legales. La persona trabajadora podrá acumular el trabajo a tiempo parcial en un periodo completo inmediatamente después del inicio de la jubilación parcial siempre que el marco normativo aplicable en cada momento lo permita.

CAPÍTULO IV - ORGANIZACION Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 29.- Organización del trabajo

La organización de trabajo dentro de las normas legales de general aplicación y de las que se deriven del presente Convenio, es competencia de la Dirección de la Empresa.

No obstante y sin merma de la autoridad reconocida a la representación legal de la Empresa, los representantes de las personas trabajadoras tendrán atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe a la Empresa, con carácter previo, a la ejecución de las decisiones que ésta adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización o control del trabajo, así como antes de la ejecución de las medidas para hacer frente a las consecuencias de empleo y condiciones de trabajo por el movimiento de los fondos que se distribuyan, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación

Artículo 30.- Clasificación general

La presente clasificación se adaptará a las necesidades actuales de la Empresa, sin perjuicio de que en el futuro haya que crear y adicionar otros grupos o categorías. El personal a que se refiere este Convenio se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

PERSONAL DE OFICINA

I.- Grupo 0 - Director

Descripción general: Directivos que tienen la responsabilidad de dirigir un área estratégica de la empresa, formando parte del Comité de Dirección. La función de dirección conlleva, entre otras, las siguientes funciones: fijar los objetivos a alcanzar y trazar el camino para conseguirlos; ordenar los medios materiales y humanos para conseguir los objetivos y coordinar los trabajos de un sector o grupo de trabajadores para que las decisiones que se adopten se ejecuten de forma eficaz.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o estudios equivalentes, complementados con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Director Financiero, Director Marketing, Director de Línea de Negocio, Director de Desarrollo de Negocio, Director RRHH.

- Grupo I – Manager / Especialista

Descripción general: Managers o Especialistas Técnicos altamente cualificados y con un perfil senior, con un puesto de responsabilidad que, reportando a un trabajador del Grupo 0 del Grupo I, tienen la responsabilidad directa en la gestión de un área funcional concreta o un departamento, comprendiendo trabajos de decisión y funciones de organización, negociación, planificación, ejecución y control.

Se incluyen también en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones técnicas de alta complejidad con alto grado de responsabilidad y autonomía, aunque no tengan equipo a su cargo.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o estudios equivalentes exigidos para desempeñar las funciones del puesto con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Responsable de Informática, Responsable de Contabilidad / Fiscal, Jefe de Producto, Jefe de Sector, Area Manager, Responsable de Construcción, Controller Financiero Senior, Comprador Senior, Responsable de Operaciones.

- Grupo II- Técnico

Descripción general: Trabajadores que bajo la dependencia de trabajadores del Grupo 0 o Grupo I, realicen un trabajo que requiere concretos conocimientos técnicos y destrezas, así como un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados que les permite la resolución con autonomía de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación.

Formación: Titulación universitaria o FP superior u otros estudios o experiencia equivalencia, con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Ingeniero técnico informático, Coordinador de Proyectos, Formador, Técnico RRHH, Técnico de Compras, Técnico de Control de Gestión “controller”, Jefe Administrativo, Técnico de Proyectos de Construcción, Programador Informático, Especialista en Marketing, Técnico de Mantenimiento.

- Grupo III: Oficial Administrativo/Oficial Técnico

Descripción general: Trabajadores que bajo instrucciones generales de trabajadores del Grupo 0, I o II, ejecutan con destreza procesos de trabajo de tipo administrativo o técnico de diversa complejidad, poseyendo concretos conocimientos dentro de su área de especialidad y una práctica profesional depurada adquirida por la experiencia en el desarrollo de su labor, así como autonomía suficiente para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación y supervisar el trabajo de trabajadores de grupos inferiores.

Formación: FP de grado superior o medio o Bachiller con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Oficiales Administrativos de Contabilidad, Oficial Administrativo de control de stock, Oficial Administrativo de Aduanas, Asistente Técnico CAU, Oficial Técnico Master Data Management, Oficial Técnico Informático, Oficial Técnico de software ERP.

- Grupo IV. Auxiliar Administrativo / Asistente Técnico

Descripción general: Trabajadores que bajo la directa supervisión e instrucciones de trabajadores de Grupos superiores, se dedican a operaciones auxiliares de tipo administrativo o técnico y en general a dar soporte a trabajadores de niveles superiores o efectuar tareas mecánicas o sencillas inherentes al trabajo de aquéllos.

Formación: Bachillerato y conocimientos generales de índole administrativa o técnica o, en su caso, FP de grado superior o medio o cursos de especialización técnica, pero sin experiencia o con un corto periodo de experiencia

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Auxiliar Administrativo de Contabilidad, Auxiliar Administrativo de Facturación, Asistente técnico informático, Auxiliar Administrativo de RRHH, Auxiliar Informático.

Se entenderá que tras veinticuatro meses de prestación de servicios en el Grupo IV la persona trabajadora habrá adquirido la experiencia y conocimientos necesarios para promocionar al Grupo III en el subgrupo que le corresponda según sus funciones.

- Grupo V. Personal de Limpieza, Mantenimiento, Portería:

Descripción general: Son las personas trabajadoras encargados de efectuar los servicios auxiliares generales de las oficinas del centro de trabajo, tales como limpieza, el mantenimiento, seguridad, vigilancia o portería.

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Limpiador, Vigilante, Conserje, Portero.

PERSONAL DE PUNTO DE VENTA

- Grupo I – Director de Puntos de Venta

Descripción general: Trabajadores que, trabajando en los puntos de venta y reportando a un trabajador del Grupo 0 o Grupo I del Personal de Oficina, tengan la responsabilidad directa en la gestión de dos o más puntos de venta y/o de un grupo de veinticinco o más trabajadores. Sus funciones comprenden trabajos de decisión y funciones de organización, negociación, planificación, ejecución y control de un grupo de tiendas o restaurantes.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o estudios equivalentes exigidos para desempeñar las funciones técnicas del puesto o experiencia acreditada en el puesto

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Director de Tienda, Jefe de Terminal, Manager de Plataforma.

- Grupo II- Gerente de Establecimiento

Descripción general: Trabajadores que, trabajando en los puntos de venta y reportando a un trabajador del Grupo I de Personal de Punto de Venta o trabajador del Grupo 0 o Grupo I del Personal de Oficina, tengan la responsabilidad directa en la gestión de un punto de venta y de un grupo de entre seis y veinticuatro trabajadores. Sus funciones conllevan ejecutar las instrucciones dadas por sus superiores, llevando la responsabilidad de los puntos de venta y con autoridad directa sobre los empleados que en él trabajan.

Formación: FP u otros estudios o experiencia equivalencia o experiencia acreditada en el puesto.

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Gerente de Restaurante, Encargado de Cafetería, Encargado de Tienda, Gerente de Tienda.

- Grupo III – Encargado de Sección / Segundo Encargado

Descripción general: Trabajadores que, trabajando en los puntos de venta y reportando a un trabajador del Grupo I o Grupo II de Personal de Punto de Venta, tengan bien la responsabilidad directa de una sección o área de especialización de un punto de venta, bien la responsabilidad secundaria de la gestión de un punto de venta bajo las instrucciones de un gerente de establecimiento o la responsabilidad de un punto de venta de menos de seis trabajadores.

Formación: FP u otros estudios o experiencia acreditada en el puesto.

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Jefe de Cocina, Jefe de Sala, Jefe de Relojería y Joyería, Segundo Encargado de Restaurante, Segundo Encargado de Cafetería, Segundo Encargado de Tienda, Jefe de Almacén, Responsable de turno.

- Grupo IV

Grupo IV A – que incluye los siguientes subgrupos:

- Grupo IV Camarero A las órdenes de trabajadores de los Grupos I, II o III del Personal de Punto de Venta, y de acuerdo con sus instrucciones, están encargados de servir los alimentos y bebidas en restaurantes y/o cafeterías, realizando, además, todas las labores preparatorias y complementarias que sean precisas, como preparación de productos de grab & go, recogida y limpieza de mesas o limpieza de vajilla cuando por el tamaño o tipología del establecimiento no haya limpiadores o friegaplatos.

- Grupo IV Cocinero: A las órdenes de trabajadores de los Grupos I, II o III del Personal de Punto de Venta, es la persona trabajadora que, con dominio completo teórico-práctico de la actividad de cocina, realiza preparación, elaboración (freír, asar, cocinar, etc...), coordinación y condimentación de los alimentos con sujeción al menú que se elabora por un superior jerárquico, cuidando de su presentación y servicio en las debidas condiciones. Se encargarán también de atender la limpieza, mantenimiento y funcionamiento de la maquinaria y dependencias de la cocina.

Grupo IV B, que incluye los siguientes subgrupos:

- Grupo IV B – Dependiente / Vendedor Es el trabajador al que bajo las órdenes de trabajadores de grupos superiores, le es exigible el conocimiento práctico de los artículos, en forma que pueda asesorar y orientar al público en sus compras, realizar las ventas, realizar las reposiciones de productos, ejecutar las instrucciones de merchandising, vigilar las existencias para solicitar su pedido, cuidar de la exhibición en escaparates y vitrinas, y tiene los conocimientos comerciales necesarios para realizar la venta. En los establecimientos donde se venden productos alimenticios, se encargará también de la correcta manipulación de dichos alimentos y de velar por la aplicación de las instrucciones higiénico-sanitarias.
- Grupo IV B - Mozo de Almacén: Es el empleado que dependiente del Encargado de Establecimiento (o, en su caso del Jefe de Almacén, si lo hay) se encarga de despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere. Se incluyen dentro de las funciones de este Grupo las labores administrativas básicas propias del régimen de duty free y las relativas a las transferencias de mercancía del régimen de duty free.
- Grupo IV B - Administrativo de Almacén: trabajadores con conocimientos de ERPs utilizados e logística y ofimática cuyas funciones consistan, entre otras, en la tramitación de pedidos, la coordinación de la preparación de la mercancía, altas de proveedores, asistencia a inventarios, devolución de stock, gestión de caducidades de productos o imperfectos de productos, tramitación de la documentación del régimen de duty free, en su caso, y del área de expediciones, las gestiones administrativas de las transferencias de mercancía del régimen de duty free y el control del cumplimiento del nivel de calidad.

Las personas trabajadoras del Grupo IV requieren experiencia profesional previa en el mismo puesto, conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otros trabajadores.

- Grupo V. A Auxiliar:

Descripción general: Es la persona trabajadora que con conocimientos elementales sobre su concreta área de trabajo, ayuda a trabajadores del Grupo IV de Personal de Puntos de venta en sus funciones, recibiendo instrucciones precisas y trabajando con bajo nivel de iniciativa y autonomía.

Formación: Conocimientos básicos elementales y sin experiencia laboral o con experiencia de menos de dos años en el concreto puesto al que asiste

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Ayudante de cocinero o pinche de cocina, Ayudante de Camarero, Asistente de Establecimiento o de Stand, Ayudante de Dependiente, Ayudante de Asistente de Stand, Ayudante de Almacén, Auxiliar administrativo de almacén.

Se entenderá que tras veinticuatro meses de prestación de servicios en el Grupo V la persona trabajadora habrá adquirido la experiencia y conocimientos necesarios para promocionar al Grupo IV en el subgrupo que le corresponda según sus funciones.

- Grupo V. B Personal de Limpieza:

Descripción general: Son las personas trabajadoras encargadas de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa o sus enseres.

Puestos de trabajo a efectos ilustrativos: Limpiador, Friegaplatos.

CAPITULO V - REGIMEN RETRIBUTIVO**Artículo 31- Disposición general**

- 1.- Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa.
- 2.- El pago de las retribuciones mensuales se efectuará, como máximo, el último día laborable de cada mes.

Artículo 32.- Conceptos retributivos**I.- Remuneración salarial mínima**

- 1.- Salario Base. - Los sueldos o remuneraciones mínimas para el período de vigencia de este convenio, para los diferentes grupos profesionales comprendidos en este Convenio son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

Se pagarán doce pagas ordinarias mensuales de salario base.

- 2.- Pagas Extraordinarias de junio y diciembre

Se pagarán dos pagas extraordinarias equivalentes a una paga mensual de Salario Base y Complemento de Antigüedad cada una, pagaderas el penúltimo día hábil de los meses de junio y diciembre.

Las pagas extraordinarias se percibirán en proporción al tiempo trabajado devengándose en períodos de doce meses, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Por motivos de una gestión más sencilla, y siendo más beneficioso para las personas trabajadoras, las partes negociadoras acuerdan que la empresa podrá abonar las pagas extraordinarias de forma prorrateada mensualmente.

- 3.- Paga de Beneficios

Se pagará una paga de beneficios equivalentes a media paga mensual de Salario Base y una paga de Complemento de Antigüedad (15 días de Salario Base y 30 días de Complemento de Antigüedad), pagadera el penúltimo día hábil del mes de marzo del año siguiente a su devengo.

La paga de beneficios se percibirá en proporción al tiempo trabajado devengándose en períodos de doce meses, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Por motivos de una gestión más sencilla, y siendo más beneficioso para las personas trabajadoras, las partes negociadoras acuerdan que la empresa podrá abonar paga de beneficios de forma prorrateada mensualmente durante los meses de su devengo.

Para aquellas personas trabajadoras que perciban retribución variable (con independencia del concreto nombre que reciba, tal como incentivos, comisiones, gratificación, bonus, entre otros) en función de las ventas o los beneficios o resultados de la empresa o del punto de venta o departamento en el que se preste servicios, la Empresa podrá compensar y absorber la Paga de Beneficios con dicha retribución variable, siempre que el importe total anual de la misma sea igual o supere el importe de la Paga de Beneficios. A estos efectos, se tendrán en cuenta la totalidad de la retribución variable devengada durante el mismo periodo de devengo que la Paga de Beneficios y pagada hasta el penúltimo día hábil del mes de marzo del año siguiente a su devengo.

Si el importe total de la retribución variable fuera inferior a la cantidad de la paga de beneficios que le corresponde al trabajador, la Empresa deberá efectuar el abono de la diferencia el penúltimo día hábil del mes de marzo del año siguiente a su devengo.

II.- Conceptos extrasalariales de carácter compensatorio o indemnizatorio

- 4.- Plus Transporte. - Como compensación de los gastos de transporte del domicilio del empleado al centro de trabajo, se establece un plus extrasalarial de transporte, que se abonará exclusivamente durante los días efectivos de trabajo. No se tendrá derecho al plus de transporte durante las vacaciones, las bajas médicas y otro tipo de ausencias, con la excepción del ejercicio de actividades de representación legal de las personas trabajadoras y las bajas médicas derivadas de accidente de trabajo.

Al efecto de simplificar la confección de nóminas, en lugar de abonar el plus durante once mensualidades, excluyendo las vacaciones, la empresa podrá prorratear el pago de este plus durante los doce meses del año.

La cuantía del plus de transporte para los diferentes grupos profesionales comprendidos en este Convenio son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

A partir del 1 de enero de 2025 el Plus de Transporte se pagará en su cuantía integra con independencia de si la persona trabajadora tiene jornada completa o parcial.

5.- Plus de quebranto: Es un complemento de naturaleza extrasalarial que tiene la finalidad que la empresa compense al trabajador por los riesgos económicos, y, en su caso, perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero o del manejo de productos con cierto valor económico, como pueden ser, entre otros, los errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias de dinero o los daños involuntarios en productos que los hagan inservibles para su venta.

En ningún caso se podrá detraer de su salario cantidad superior a las establecidas en las tablas de lo percibido mensualmente por la parte mensual de dicha falta dineraria.

Las cuantías del plus de quebranto de moneda para los diferentes grupos profesionales comprendidos en este Convenio son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

III.- Conceptos salariales personales

6.- Complemento de categoría. - Se trata de un complemento personal salarial vinculado a la concreta categoría de la persona trabajadora, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales anexas.

7.- Complemento de Antigüedad El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por cada cuatro años de servicio, consistentes en el abono de un complemento en la cuantía de las tablas salariales. Este complemento se ha calculado en base al 5% del salario base medio.

Los efectos económicos del presente complemento de antigüedad se empiezan a generar a partir del 1 de enero de 2019. Los cuatrienios que se completen después del 1 de enero de 2019 se retribuirán con la cuantía del complemento previsto en las tablas anexas, considerándose que cumplen el primer cuatrienio.

Todas las personas trabajadoras que a partir del 1 de enero de 2019 cumplan un cuatrienio, siempre que su salario fijo exceda de 30.000 Euros brutos anuales y tengan complemento personal absorbible se le podrá compensar el 50% del valor del cuatrienio que genera con el complemento personal.

8.- Antigüedad consolidada: Es el concepto ad personam proveniente de la estructura de la nómina anterior a 31 de diciembre de 2018, no compensable ni absorbible, que retribuye la antigüedad consolidada a dicha fecha.

9.- Salario ad personam: Es el concepto ad personam proveniente de la estructura de la nómina anterior a 31 de diciembre de 2018, no compensable ni absorbible, que retribuye la diferencia entre los conceptos de las tablas de los anteriores convenios aplicables (con la excepción de la antigüedad que irá incluido en el concepto "antigüedad consolidada") y los conceptos de las tablas del convenio colectivo convenio colectivo de la empresa Lagardère Travel Retail, S. A. U publicado en el BOCM el 11 de junio de 2021.

10.- Complemento personal absorbible: Es el salario fijo por encima de los conceptos mínimos de las tablas que la persona trabajadora perciba por acuerdo individual o por decisión unilateral del empresario y que actualmente se denomina "complemento personal" o "complemento a devengos" se incluirá en el complemento personal absorbible y tendrá naturaleza compensable y absorbible. Todos los incrementos salariales posteriores recogidos en el convenio colectivo o en disposición legal quedaran absorbidos de manera automática, y por tanto neutralizados, por el salario mayor que ya percibía la persona trabajadora siempre que, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para la persona trabajadora que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

11.- A cuenta convenio: Es el concepto en el cual se adelantan las futuras subidas retributivas que el convenio colectivo aplicable pueda establecer, suponiendo una percepción de carácter provisional, supeditada al resultado de la negociación colectiva.

Operará la compensación y absorción cuando las cuantías realmente abonadas bajo el concepto "A cuenta convenio", en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los incrementos fijados en el convenio colectivo.

IV.- Conceptos salariales de puesto de trabajo

11.- Plus nocturnidad: Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se abonará un plus por hora nocturna trabajada en los importes recogidos en las tablas salariales, siendo dicho importe equivalente al recargo del 25 por ciento sobre el precio de la hora de salario base. No obstante, dicho plus no se abonará cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador la compensación de ese trabajo por descansos.

Artículo 33.- Revisión salarial

Se adjuntan como Anexo I las tablas salariales 2022 – 2024:

- Las tablas del 2022 suponen un incremento del 4%, en su cómputo total, respecto a las tablas del 2021.
- Las tablas del 2023 suponen un incremento del 3%, en su cómputo total, respecto a las tablas del 2022.
- Las tablas del 2024 suponen un incremento del 4%, en su cómputo total, respecto a las tablas del 2023.

Para los años 2025 y 2026 las tablas tendrán la variación interanual del Índice de Precios de Consumo (IPC) en España que cierre el año anterior más un 1%.

Los incrementos se aplicarán exclusivamente sobre estos conceptos: Salario Base (12 pagas), Pagas extraordinarias (2), Paga de beneficios (1), Plus Transporte (12 pagas), Plus Quebranto (12 pagas), Plus Categoría (12 pagas), Complemento de Antigüedad (12 pagas) y Plus de Nocturnidad (12 pagas).

Podrá operar la compensación y absorción, cuando el incremento voluntario por mérito o a cuenta convenio que a título individual la persona trabajadora haya recibido, en su conjunto y en el cómputo anual, sea más favorable para la persona trabajadora es que el incremento salarial fijado en este Convenio.

Los incrementos establecidos en esta cláusula y los atrasos correspondientes se pagarán en el plazo máximo de tres meses desde la firma de este Convenio o, en su caso, en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del IPC interanual.

Artículo 34.- Dietas y Kilometraje

La empresa podrá elegir entre reembolsar los gastos de locomoción, manutención y estancia generados por el empleado, que sean razonables y debidamente justificados, o abonar dieta en los siguientes importes mínimos:

- 1) Asignaciones para gastos de manutención y estancia: Se considerará como asignaciones para gastos normales de manutención y estancia en hoteles, restaurantes y demás establecimientos de hostelería, exclusivamente las siguientes:
 - 1.1 Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia de la persona trabajadora:
 - Por gastos de estancia: los importes que se justifiquen.
 - Por gastos de manutención:
 - Desplazamiento dentro del territorio español: 53,34 euros diarios.
 - Desplazamiento a territorio extranjero: 91,35 euros diarios.
 - 1.2 Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia de la persona trabajadora, las siguientes cantidades en concepto de asignaciones para gastos de manutención:
 - Desplazamiento dentro del territorio español: 26,67 euros diarios.
 - Desplazamiento a territorio extranjero: 48,08 euros diarios.
- 2) Asignaciones para gastos de locomoción: Se compensarán los gastos de locomoción de la persona trabajadora que se desplace fuera del centro de trabajo, para realizar su trabajo en lugar distinto, en las siguientes condiciones e importes:
 - Cuando la persona trabajadora utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
 - En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,30 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento.

Artículo 35.- Casos especiales de retribución**35.1 Premio por matrimonio.**

Las personas trabajadoras que fueron subrogadas de la mercantil Sociedad General española de Librería percibirán un premio por contraer matrimonio o, en su caso, registrarse como pareja de hecho equivalente a una mensualidad de salario base establecido en las tablas anexas.

El resto de las personas trabajadoras percibirán un premio económico de 350 Euros brutos.

35.2 Premio por nacimiento

Las personas trabajadoras que fueron subrogadas de la mercantil Sociedad General española de Librería percibirán un premio por nacimiento de hijo o, en su caso, adopción de hijo equivalente a una mensualidad de salario base.

El resto de las personas trabajadoras percibirán un premio económico de 300 Euros brutos más una canastilla para recién nacido a elegir por la empresa.

35.3 Premio 25 años

Las personas trabajadoras que cumplan 25 años de servicio efectivo continuado en la empresa tendrán derecho a percibir un reloj de gama media de precio máximo de venta al público de 900 Euros.

35.4 Ayuda a la discapacidad

Las personas trabajadoras que certifiquen una discapacidad igual o superior al 33% tendrán derecho a una ayuda a la discapacidad de 600 Euros brutos al año. La empresa podrá pagar este importe en el mes de diciembre de cada año o de forma prorrateada mensual.

Las personas trabajadoras que certifiquen que su cónyuge o pareja de hecho o/ su/s hijos tienen una discapacidad igual o superior al 33% tendrán derecho a una ayuda a la discapacidad de 600 Euros brutos al año por cada familiar discapacitado, siempre que se justifique que los familiares discapacitados son convivientes y están a su cargo, entendiéndose que es así cuando no tengan rentas propias que superen el Salario Mínimo Interprofesional. Las personas trabajadoras podrán solicitar esta ayuda durante el mes de noviembre, aportando la documentación que acredite la situación, y la empresa pagará el importe en el mes de diciembre de cada año.

35.5. Fondo Social

Se establece un fondo social anual de 7.000 Euros brutos para los años 2025 y 2026 (7.000 Euros para cada año), para destinarlo a causas de responsabilidad social corporativa. La Empresa deberá dar cuentas del importe invertido y las causas sociales a las que se ha destinado en el marco una comisión compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa.

Artículo 36 –Complemento económico por enfermedad y accidente

En caso de Incapacidad Temporal, bien por contingencias comunes o accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada, la empresa complementará durante los 12 primeros meses de la incapacidad temporal, y en cualquier caso hasta la fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo si la extinción ocurriera antes de haber transcurrido los 12 primeros meses de la incapacidad temporal, las prestaciones económicas de incapacidad temporal reconocidas por la Seguridad Social o la Mutua de AT y EP en su caso hasta el 100% del total de la Remuneración salarial mínima (Salario Base) y los Conceptos Salariales Personales (Complemento de categoría, Complemento de Antigüedad, Antigüedad Consolidada, Salario Ad Personam, Complemento Personal Absorbible).

En caso de incapacidad temporal por contingencia comunes, la empresa pagará durante los tres primeros días de la baja el 100% del total de la Remuneración salarial mínima (Salario Base) y los Conceptos Salariales Personales (Complemento de categoría, Complemento de Antigüedad, Antigüedad Consolidada, Salario Ad Personam, Complemento Personal Absorbible).

La persona trabajadora tiene la obligación de comunicar a la empresa desde el primer día de ausencia por baja médica que se encuentra en situación de incapacidad temporal. De igual modo, la persona trabajadora ha de comunicar a la empresa su alta médica el mismo día en que la ha recibido del correspondiente organismo. Todo ello, sin perjuicio de que las disposiciones legales liberen a la persona trabajadora de la obligación de entregar a la empresa el parte de baja, confirmación y alta médica.

La persona trabajadora está obligada a acudir a los controles de seguimiento de la incapacidad temporal, bien realizados por el INSS o, en su caso, las mutuas o entidades médicas asociadas a la empresa, para comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originaron el derecho a la prestación. La incomparecencia injustificada de la persona trabajadora a dichos controles y seguimientos facultará a la empresa a retirar la totalidad del complemento previsto en este artículo.

CAPÍTULO VI – ACTIVIDAD REPRESENTATIVA

Artículo 37.- Derechos sindicales

1.- La Empresa reconoce a los Sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, aceptando el descuento por nómina de las cuotas sindicales.

2.- 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 del 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.

Artículo 38.- Actividad sindical

1.- Los representantes sindicales, de las horas que tengan concedidas para atender a sus funciones, se establecerá una sola cuenta, de la que se irán restando las horas consumidas por cualquiera de los representantes hasta su total agotamiento. El cómputo de las horas sindicales será bimensual.

2.- Los Representantes Sindicales no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación. Asimismo, los Representantes legales de las personas trabajadoras gozarán de las garantías que el ordenamiento legal establezca frente a las medidas disciplinarias y de tipo objetivo que la empresa aplique contra ellos.

3.- No se efectuará ningún descuento salarial a los representantes de las personas trabajadoras por el uso de las horas sindicales.

4.- Los Sindicatos legalmente constituidos y que gocen del carácter más representativo, o tengan representantes en los Comités de Empresas de más de setenta y cinco trabajadores tendrán derecho al nombramiento de un Delegado Sindical, que tendrá los derechos y atribuciones que la Legislación Vigente contempla, para los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 39.- Derechos de información

El Comité de Empresa será informado de los siguientes extremos:

- a) Simultáneamente a la Autoridad Competente en los posibles casos de expedientes de crisis o suspensión de pagos. En estos casos se comunicará a dicha Autoridad que esta circunstancia se ha puesto de manifiesto al Comité de Empresa, para que en el plazo de quince días emita informe sobre el particular.
- b) Se facilitará oportunamente al Comité de Empresa información suficiente sobre el estado económico de la Empresa, en los términos establecidos en la legislación vigente (Art. 64 1.3 del Estatuto de los Trabajadores).

En todos los Centros de Trabajo, la Empresa dispondrá la colocación de un tablón de anuncios que estará a disposición del Comité de Empresa. También dispondrán de Tablón de anuncios las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Empresa que tengan representación en el Comité de Empresa.

En los centros de trabajo de más de 250 trabajadores la Empresa facilitará un local específico que permita el ejercicio de las funciones atribuidas al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, siempre que ello sea posible según las características del centro de trabajo.

Artículo 40.- Prevención de riesgos laborales

1.- Declaración general. A partir de las competencias atribuidas a los Comités de Empresa y Delegados de Personal respecto a la vigilancia y control de Seguridad Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre y las normas o reglamentos que lo desarrollan.

2.- Comité de Seguridad y Salud. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Los Delegados de Prevención en tanto que representantes de las personas trabajadoras tienen derecho al crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores para que puedan realizar las tareas del cargo que representan.

Los Delegados de Prevención tendrán 10 horas adicionales al crédito horario remunerado, siempre que las dediquen al desarrollo de las actividades que a continuación se desarrolla:

- Las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Las que dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Las que dediquen a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas a la empresa y las verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El tiempo que se utilice por las convocatorias del empresario para informarles sobre datos producidos en la salud de las personas trabajadoras y otras reuniones referidas a seguridad y salud en la Empresa.

El comité de seguridad y salud adoptará sus normas de funcionamiento a través de su propio reglamento interno.

3.- Formación: La L.P.R.L. establece que el empresario deberá proporcionar los medios y la formación necesaria en materia de preventiva adecuada para el ejercicio de sus funciones a los Delegados de Prevención, y a las personas trabajadoras en general.

Esta formación la proporcionará el empresario por sus propios medios o mediante concierto con otros organismos o empresas acreditadas para ello.

El tiempo dedicado por las personas trabajadoras a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, en los términos previstos en el artículo 19, apartado 2 de la L.P.R.L.

Los Delegados de Prevención deberán participar en el diseño de los programas formativos y en la planificación y desarrollo de los mismos, y promover programas de formación de prevención.

Estos planes de formación se evaluarán anualmente y formarán parte del Plan de Prevención.

4. Evaluación de Riesgo y Planes de prevención. La empresa deberá efectuar la correspondiente evaluación inicial de riesgos prevista en la L.P.R.L. y, en su caso, elaborará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que afecte a todas las situaciones de riesgos identificadas en las distintas áreas funcionales de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, desarrollando una acción permanente para perfeccionar las medidas de prevención existentes y adaptando las medidas de prevención que se hayan adoptado a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias en las que se realiza el trabajo.

5.-Principios generales de la actividad de prevención. Las medidas que integran este deber general de prevención deberán articularse con arreglo a los siguientes principios generales de la L.P.R.L.:

- a).- Evitar los riesgos.
- b).- Evaluar los riesgos que se pueden evitar
- c).- Combatir los riesgos en su origen.
- d).- Adaptar el trabajo a la persona, en particular lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e).- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f).- Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
- g).- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h).- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i).- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras .

6.- Vigilancia de la salud. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, dentro de los márgenes del artículo 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos laborales. La periodicidad a la que se refiere este artículo debe ser como máximo anual.

CAPÍTULO VII – OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 41.- Ineptitud sobrevenida

Las personas trabajadoras afectados de ineptitud física sobrevenida (probada suficientemente), podrán ser asignados, siempre que existiera vacante, a otra actividad distinta de la de su categoría profesional y que fuera adecuada a su aptitud, respetándose el salario y categoría que tuviese acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 42- Reconocimiento médico

La Empresa efectuará con cargo a la misma, realizándose en jornada de trabajo siempre que sea posible, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, que será voluntario para todos ellos, exceptuándose, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora /a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. El resultado del reconocimiento será entregado a cada trabajador, obligándose la empresa a mantener la confidencialidad de su contenido.

Como mejora social para las personas trabajadoras, la empresa ofrecerá poner la vacuna contra la gripe en las instalaciones de las oficinas centrales, estudio de PSA para varones mayores de 50 años y prueba de hierro y ferritina para mujeres.

Artículo 43 – Conciliación de la vida familiar y profesional

1.- Embarazo. - La mujer embarazada tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que existe riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La trabajadora podrá optar por la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo según determina la ley.

2.- Permiso especial por adopción internacional. - Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado por un tiempo determinado, podrá iniciarse el periodo de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, conforme determina la ley. Si fuera necesario un periodo de estancia superior, la Empresa lo considerará como “permiso especial retribuido por adopción” hasta un límite de una semana adicional. Superado este límite, la persona trabajadora podrá solicitar un “permiso especial no retribuido por adopción” de hasta tres semanas de duración, conservando la reserva de su puesto de trabajo.

3.- Excedencia especial por cuidado de hijos. – Adicionalmente a la excedencia por cuidado de hijos en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, aquellas personas trabajadoras /as que lo soliciten podrán acogerse a una excedencia especial por cuidado de hijos desde que cumplen tres años y hasta que cumplen cinco años, con una duración mínima de tres meses ininterrumpidos. Las personas trabajadoras que se acojan a dicha excedencia tendrán reserva a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.- Reserva del puesto de trabajo en excedencia por cuidado de hijos. – Durante los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos la persona trabajadora la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Una vez finalizados los dos primeros años de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 44 - Seguro colectivo

La Empresa contratará antes de dos meses desde la firma del presente Convenio una póliza colectiva de seguro de accidentes, o procederá a revisar la que tuviera con anterioridad, a fin de garantizar a todas las personas trabajadoras de su plantilla los siguientes riesgos y capitales, con efectos desde la fecha de contratación del seguro:

Póliza de

- Fallecimiento por cualquier causa diferente a accidente: 16.300 €
- IPA por cualquier causa diferente a accidente: 16.300 €

Póliza de accidentes:

- Fallecimiento por accidente: 52.300 €
- IPT por accidente: 75.700 €

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para la Empresa, convirtiéndose en auto aseguradora del riesgo en el supuesto de no concertarlo pasado el período de dos meses al que se ha hecho referencia. Una vez concertada la póliza y estando al corriente del pago de la prima correspondiente, la empresa queda liberada de cualquier responsabilidad en todos los supuestos, y particularmente en caso de que la aseguradora rechace dar cobertura a un trabajador concreto o rechace un siniestro, siempre que la empresa no sea responsable de la falta de cobertura.

Artículo 45 - Protección de la mujer trabajadora en supuestos de violencia de género

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

2.- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicio de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

3.- Conforme establece la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia y la legislación de la Comunidad de Madrid en la materia, las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos de empresa o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria diaria. La trabajadora deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y determinación del resto de sus circunstancias serán resueltas por la jurisdicción laboral.

5.- La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, siempre que sea adecuado a la cualificación profesional que tenga la trabajadora.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

6.- La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de esta circunstancia, tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, en los términos que se regulan en el siguiente párrafo.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que determinará la trabajadora y que no podrá exceder de 6 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7.- La trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género quedará liberada de la obligación contractual y convencional de preaviso, sin que la falta del mismo pueda suponer deducción alguna de sus haberes a efectos de liquidación; igualmente, tendrá derecho al acceso de las prestaciones por desempleo establecidas por la Ley.

8.- En lo relativo a las nuevas contrataciones que se vayan produciendo en las empresas, a igualdad de méritos profesionales de formación e idoneidad, tendrán prioridad las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Artículo 46 – Uniforme y Ropa de Trabajo

La empresa estará obligada a la entrega a sus trabajadores de uniforme o prendas de trabajo específicas en el número de unidades al año que sea razonable para una correcta higiene y cambio de prenda según temporada, cuando corresponda.

Se entiende por “uniforme” o “ropa de trabajo” la vestimenta que no sea de uso común en la vida ordinaria y que la empresa exige para la realización del trabajo, ya sean equipos de protección individual necesarios para la prevención de riesgos laborales, o uniformes o concretas prendas, bien sea con distintivos de la propia empresa o logos de marcas, bien sea la habitual del sector con características muy concretas que la hacen inviable para fines particulares, como por ejemplo la chaquetilla de chef. En este caso, la empresa entregará 2 juegos al año de la prenda que se trate.

Las personas trabajadoras deberán llevar el uniforme o prendas de trabajo específicas durante la prestación de sus servicios. Asimismo, deberán hacer un correcto uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de higiene y de aseo personal.

La empresa estará obligada a entregar calzado, cuando así se exija por requerimientos de prevención de riesgos laborales o seguridad y salud o cuando el calzado impuesto en la prestación de servicios tenga unas características muy específicas y no sea de uso común en la vida ordinaria. En este caso, la empresa entregará 2 pares de zapatos al año.

La empresa podrá imponer un código de vestuario y de apariencia personal que las personas trabajadoras deberán seguir siempre que tenga argumentos objetivos, razonables y proporcionales para ello y tales reglas no sean contrarias a la dignidad personal de las personas trabajadoras.

La empresa no tendrá que sufragar los gastos de la ropa cuando la persona trabajadora pueda llevar al trabajo una vestimenta de uso común en la vida ordinaria, aunque la misma tenga que cumplir unos criterios generales del código de vestuario.

Artículo 47.- Tramitación de las Excedencias.

Para la obtención de cualquier modalidad de excedencia, la persona trabajadora deberá comunicar por escrito su solicitud a la Empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio. El reingreso en el servicio activo de los excedentes se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con 15 días de antelación al vencimiento de la excedencia (salvo disposición específica o pacto individual que establezca otra cosa). La inobservancia del periodo de preaviso supondrá la pérdida del derecho de reingreso.

Los excedentes de cualquier modalidad pertenecientes al personal de punto de venta perderán el derecho a reingreso en el caso de que utilicen sus excedencias para trabajar en una actividad comercial idéntica o similar a la de la empresa, pero para otra empresa o empleador distinto.

CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48 – Concepto de falta

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto de cualquier índole cometido la persona trabajadora de sus deberes laborales, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor, entre las que se encuentra el Estatuto de los Trabajadores, y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad y Salud Laboral.

Las faltas se graduarán en faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 49. Faltas leves.

- 1) Pequeños descuidos en la conservación del material o incumplimientos de los procedimientos internos (entre otros, procedimientos de apertura o cierre, caja registradora o caja fuerte), siempre que no produzca perjuicios graves para la empresa.
- 2) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos en cómputo total.
- 3) No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- 4) El abandono sin causas justificadas del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5) No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
- 6) Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no son en presencia del público.
- 7) El empleo de teléfonos móviles por el personal de puntos de venta durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa, con la excepción de los trabajadores de que hayan sido expresamente autorizados para su uso o los casos de urgencia.
- 8) La lectura de prensa, libros o revistas propiedad de la empresa durante la jornada laboral, así como prestar dichos productos editoriales a terceras personas sin haberlos comprado previamente.
- 9) Coger prestada una pequeña cantidad de dinero de la caja sin autorización, aunque se devuelva con posterioridad.
- 10) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada.
- 11) No comunicar a la empresa cambios de domicilio.

Artículo 50. Faltas graves.

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos en cómputo total, siempre que de estos retrasos se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada.
- 2) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 3) La simulación de enfermedad o accidente.

- 4) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de los procedimientos internos (entre otros, procedimientos de apertura o cierre, caja registradora o caja fuerte), descuidos en la conservación del material, con perjuicio para el trabajo o la empresa. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
- 5) Faltar uno o dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada
- 6) Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo, si ello perjudica negativamente al trabajo o la empresa.
- 7) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 8) Consumir productos del punto de venta sin autorización y sin abonar su importe o convidar a terceras personas sin autorización y sin abonar su importe. Si hay un grave perjuicio económico o reiteración se considerará falta muy grave.
- 9) Emplear sin autorización para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa así como la apropiación indebida de productos promocionales que no tengan valor de mercado.
- 10) Utilizar los descuentos de empleados en los productos de venta al público para que terceras personas ajenas a la empresa se beneficien de dicho descuento. Si hay un grave perjuicio económico o reiteración se considerará falta muy grave.
- 11) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 12) Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 13) La utilización para fines personales de los medios tecnológicos puestos a disposición del trabajador para el desempeño de sus funciones, particularmente la utilización de Internet, correo electrónico, móvil de empresa u ordenador / portátil de forma reiterada para usos que no tengan conexión con el trabajo a desempeñar en la empresa, cuando ello repercuta negativamente en el trabajo.
- 14) No utilizar los equipos de protección individual, en aquellos puestos de trabajo en los que sea obligatoria su utilización, así como la imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí u otras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. Si como consecuencia de los incumplimientos señalados se pusiera gravemente en peligro la integridad física de cualquier persona, la falta tendrá la consideración de muy grave.
- 15) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud alimentaria, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza con alimentos o bebidas. Si como consecuencia de los incumplimientos señalados se pusiera gravemente en peligro la salud de las personas, la falta tendrá la consideración de muy grave.
- 16) El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio o las discusiones con compañeros de trabajo cuando son en presencia del público.
- 17) El quebrantamiento por imprudencia de las normas de seguridad aeroportuaria o del entorno de viaje donde se encuentre el punto de venta. Si dicho quebrantamiento es grave o se prohíbe al trabajador la entrada en el aeropuerto / la estación de que se trate, se podrá calificar como falta muy grave.
- 18) El quebrantamiento de las normas internas de cumplimiento normativo 'compliance' o código interno de la compañía, cualquier que sea el concreto nombre que las mismas reciban. Si dicho quebrantamiento es grave o reiterado se podrá calificar como falta muy grave.
- 19) La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 20) La reincidencia en más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción firme que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 51 – Faltas muy graves

- 1) Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
- 3) El hurto, robo o apropiación indebida tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o clientes o a cualquier otra persona dentro del espacio de donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o punto de venta (aeropuerto, estación de tren, centro comercial etc.), con independencia del valor de mercado del producto, así como hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños de desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la Empresa, de los clientes o de los compañeros.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena o actividades incompatibles con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.
- 5) Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría, así como la alteración de las reglas de convivencia manifestada a través de discusiones violentas
- 6) El abuso de autoridad, considerándose como tal, la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador, de donde se derive un perjuicio grave y acreditado para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- 7) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 8) Acudir al trabajo de forma reiterada bajo los efectos del alcohol o las drogas de forma habitual, siempre que afecte al desarrollo del trabajo, habiendo mediado advertencia o sanción anterior. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, o desperfectos bienes propiedad de la empresa, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave, aunque no haya mediado advertencia o sanción previa.
- 9) Vender productos de la empresa sobre los cuales el trabajador haya tenido un descuento por el hecho de ser trabajador.
- 10) La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
- 11) Incurrir en infracción de la Legislación sobre contrabando, o no ajustar la conducta a las prescripciones que en este orden se señalen por las Autoridades de Aduanas o por la Empresa.
- 12) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, así como el acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.
- 13) La revelación de secretos de empresa o documentos o datos reservados de la empresa que afecten a la capacidad competitiva de la empresa, así como violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
- 14) El grave quebrantamiento de las normas internas de cumplimiento normativo 'compliance' o normas anticorrupción o código interno de la compañía, cualquier que sea el concreto nombre que las mismas reciban.
- 15) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera
- 16) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado

Artículo 52 Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, en el mes siguiente a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, tres meses desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Artículo 53. Prescripción.

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijos discontinuos.

ANEXO I

PERSONAL DE OFICINA

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022 (EN EUROS)

	SALARIO BASE (12 PAGAS)	PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA BENEFICIOS (1 PAGA)	PLUS TRANSPORTE (12 PAGAS)	PLUS CATEGORÍA (12 PAGAS)	TOTAL ANUAL
0	1.258	1.258	630	81	370	23.654
I	1.153	1.153	577	81	329	21.644
II	997	997	499	81	233	18.225
III – A	944	944	472	81	212	17.204
III – B	944	944	472	81	159	16.568
IV	944	944	472	81	126	16.172
V	944	944	472	81	42	15.164

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023 (EN EUROS)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE (12 PAGAS)	PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA BENEFICIOS (1 PAGA)	PLUS TRANSPORTE (12 PAGAS)	PLUS CATEGORÍA (12 PAGAS)	TOTAL ANUAL
0	1.296	1.296	648	81	384	24.372
I	1.188	1.188	594	81	341	22.290
II	1.027	1.027	513	81	243	18.779
III – A	972	972	486	81	221	17.718
III – B	972	972	486	81	166	17.058
IV	972	972	486	81	133	16.662
V	972	972	486	74	86	16.014

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024 (EN EUROS)

	SALARIO BASE (12 PAGAS)	PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA BENEFICIOS (1 PAGA)	PLUS TRANSPORTE (12 PAGAS)	PLUS CATEGORÍA (12 PAGAS)	TOTAL ANUAL
0	1.348	1.348	674	19	465	25.354
I	1.235	1.235	618	19	420	23.176
II	1.068	1.068	534	19	318	19.530
III	1.011	1.011	506	19	295	18.428
IV	1.011	1.011	506	19	204	17.336
V	1.011	1.011	506	19	146	16.640

PERSONAL DE PUNTO DE VENTA

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022 (en Euros)

	SALARIO BASE (12 PAGAS)	PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA BENEFICIOS (1 PAGA)	PLUS TRANSPORTE (12 PAGAS) *	PLUS QUEBRANTO (12 PAGAS) *	PLUS CATEGORÍA (12 PAGAS)	TOTAL ANUAL
I	1.153	1.153	577	81	121	208	21.639
II	996	996	498	81	121	113	18.222
III	943	943	472	81	121	93	17.214
IV- A	943	943	472	81	95	49	16.374
IV – B	943	943	472	81	81	28	15.954
V – A Y B	943	943	472	81	49	28	15.570

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023 (en Euros)

	SALARIO BASE (12 PAGAS)	PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA BENEFICIOS (1 PAGA)	PLUS TRANSPORTE (12 PAGAS) *	PLUS QUEBRANTO (12 PAGAS) *	PLUS CATEGORÍA (12 PAGAS)	TOTAL ANUAL
I	1.188	1.188	594	23	121	278	22.290
II	1.026	1.026	513	23	121	181	18.777
III	972	972	486	23	121	160	17.742
IV- A	972	972	486	23	95	114	16.878
IV - B	972	972	486	23	81	91	16.434
V - A Y B	972	972	486	23	51	86	16.014

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024 (en Euros)

	SALARIO BASE (12 PAGAS)	PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA BENEFICIOS (1 PAGA)	PLUS TRANSPORTE (12 PAGAS) *	PLUS QUEBRANTO (12 PAGAS) *	PLUS CATEGORÍA (12 PAGAS)	TOTAL ANUAL
I	1.235	1.235	618	19	126	294	23.176
II	1.067	1.067	534	19	126	193	19.528
III	1.010	1.010	505	19	126	171	18.437
IV - A	1.010	1.010	505	19	99	123	17.537
IV - B	1.010	1.010	505	19	81	104	17.093
V - A Y B	1.010	1.010	505	19	45	103	16.649

(*) Los conceptos señalados con un asterisco (Plus de Transporte, Plus Quebranto) son de naturaleza extrasalarial.

CONCEPTOS COMUNES PARA PERSONAL DE PUNTO DE VENTA
Y PERSONAL DE OFICINA

Complemento por antigüedad (en Euros)

AÑO 2022

	ANTIGÜEDAD (15 PAGAS)	TOTAL ANUAL
Complemento antigüedad por cuatrienio	37,73	565,97

AÑO 2023

	ANTIGÜEDAD (15 PAGAS)	TOTAL ANUAL
Complemento antigüedad por cuatrienio	38,86	582,95

AÑO 2024

	ANTIGÜEDAD (15 PAGAS)	TOTAL ANUAL
Complemento antigüedad por cuatrienio	40	606

Plus de Nocturnidad (en Euros)

AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	PRECIO HORA NOCTURNA
I	2,31
II	1,99
III	1,89
IV- A	1,89
IV - B	1,89
V	1,89

AÑO 2023

GRUPO PROFESIONAL	PRECIO HORA NOCTURNA
I	2,38
II	2,05
III	1,94
IV- A	1,94
IV - B	1,94
V	1,94

AÑO 2024

GRUPO PROFESIONAL	PRECIO HORA NOCTURNA
I	2,47
II	2,13
III	2,02
IV- A	2,02
IV - B	2,02
V	2,02

Ayuda Manutención: todos las personas trabajadoras de establecimientos de hostelería tendrán derecho a una consumición no alcohólica (agua, café, té, refresco) y a un producto de bollería o bocadillo los días en que estén prestando servicios. En su lugar, la empresa podrá optar por abonar una ayuda económica extrasalarial en concepto de "ayuda manutención" de la siguiente cuantía:

AÑO	IMPORTE POR DÍA LABORAL	IMPORTE ANUAL (*)
2022	4,06	1.000,00
2023	4,18	1.030,00
2024	4,35	1.071,20

El importe anual indicado en la tabla superior es el equivalente por día laboral para un año completo de trabajo. La empresa podrá prorratear el importe anual en 12 pagas.

Ayuda vestimenta: todas las personas trabajadoras de establecimientos de moda tendrán derecho a una ayuda de vestuario en la cuantía de la tabla inferior para comprar productos de las tiendas de moda de Madrid. Este importe es proporcional al tiempo de prestación de servicios del año, de forma que la ayuda se reducirá proporcionalmente. Las personas trabajadoras recibirán la ayuda vestimenta en el mes de diciembre del año en curso. Esta ayuda se establece como compensación a la especial imagen personal que se exige a las personas trabajadoras de establecimientos de moda.

AÑO	IMPORTE ANUAL
2022	208
2023	215
2024	250

ANEXO II

DISPOSICION FINAL PRIMERA - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse en el plazo máximo de 8 días a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA NORMATIVA SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación y sin perjuicio de lo establecido en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, en el Acuerdo Marco del Comercio) – 99100085072012- (o acuerdo/norma que le sustituya).

En Madrid, 2025.—Representación de los trabajadores, Daniel Vera García, José María Guzmán Puche, Esther Muñoz Fuentes, Abel Collado Naredo, Najwa El Fassi Lahbabi, M^a Mercedes Rojas Aguilar.

(03/9.051/25)

