

- b) Descripción del objeto: "Obras para la sustitución de dos máquinas frigoríficas en la Residencia de Mayores "Vallecas"».
- c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 11 de enero de 2006.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 102.941,29 euros.
5. Adjudicación:
- a) Fecha: 27 de marzo de 2006.
- b) Contratista: "Gesair, Sociedad Limitada".
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 75.147,14 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 28 de marzo de 2006.—El Gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, Gonzalo Quiroga Churrua.

(03/9.450/06)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 8 de marzo de 2006, de la Dirección general de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Alimentación, suscrito por la Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución "La Única", Asociación de Detallistas de Huevos, Aves y Caza, Asociación de Empresarios Detallistas de Pescados y Productos Congelados (ADEPESCA), Federación Madrileña de Detallistas de Carne (FEDECARNE), Asociación de Empresarios Detallistas de Frutas y Productos Hortícolas, CC OO y UGT (código número 2800715).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio de Alimentación, suscrito por la representación empresarial y sindicatos arriba referenciados, el día 13 de febrero de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de marzo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El presente convenio colectivo ha sido concertado por los representantes de la Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución "La Única", por la Asociación de Detallistas de Huevos, Aves y Caza de Madrid, por la Asociación de Empresarios Detallistas de Pescados y Productos Congelados de la Comunidad de Madrid (ADEPESCA), Federación Madrileña de Detallistas de la Carne (FEDECARNE) y por la Asociación de Empresarios Detallistas de Frutas y Productos Hortícolas de Madrid, todos ellos en representación de los empresarios del sector, y por los representantes sindicales el Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Madrid de CC OO (SICOHT) y la Federación de

Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT de Madrid, en representación de los trabajadores del sector.

## Capítulo 1

### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo establece y regula las normas básicas de las condiciones mínimas de trabajo de las empresas de comercio de alimentación al por menor (establecimientos tradicionales, autoservicios, supermercados y tiendas descuento), mayoristas y distribuidores de alimentación.

Art. 2. *Ámbito territorial*.—Los preceptos contenidos en el presente convenio serán de aplicación en todas las empresas definidas en el ámbito funcional y cuya sede social principal se ubique en la Comunidad de Madrid, así como a todos los centros de trabajo existentes dentro de la Comunidad, aun si la sede social de la empresa a la que pertenecen radique fuera de ella.

Art. 3. *Ámbito personal*.—El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a las empresas reflejadas en el ámbito funcional y territorial.

Art. 4. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga del convenio*.—El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y su duración será desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008.

La denuncia por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito a través de cualquier procedimiento admitido en derecho, dándose traslado a la otra parte implicada con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del convenio colectivo.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en tanto no sean sustituidas por un nuevo texto pactado.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad, condiciones más beneficiosas, compensación y absorción*.—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Todas las condiciones económicas contenidas en el presente convenio se establecen en el carácter de mínimas, por lo que las situaciones más favorables, con respecto a lo contenido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Los beneficios otorgados por el presente convenio podrán ser compensados y absorbidos con respecto a situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de las empresas.

## Capítulo 2

### Organización del trabajo

Art. 6. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad exclusiva de la dirección de las empresas.

Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y secciones sindicales tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuestas en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, así como todas aquellas materias que contempla la normativa vigente.

Art. 7. *Igualdad en el trabajo*.—No se podrá admitir ninguna discriminación entre los trabajadores que venga amparada en cuestiones religiosas, políticas, sexuales, raciales o de edad, comprometiéndose las empresas a garantizar la igualdad de percepciones económicas entre sexos a igualdad de funciones.

En cuanto a la integración laboral de trabajadores con minusvalías o discapacidades de cualquier clase y en aquellas circunstancias en que no pueda darse cumplimiento, en función de la naturaleza de los puestos de trabajo, a la cuota mínima de trabajadores minusválidos, las empresas podrán acogerse a la adopción de las medidas alternativas recogidas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

## Capítulo 3

### Clasificación profesional

Art. 8. *Clasificación del personal.*—Los trabajadores que presen sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Art. 9. *Factores de valoración.*—Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de hasta 50 trabajadores, las partes firmantes acuerdan definir unos grupos profesionales para estas empresas, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa de dichas empresas.

Art. 10. *Grupos profesionales:*

- a) En empresas de más de 50 trabajadores:
  - Grupo I: Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período de adaptación.
  - Grupo II: Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud cualificada por

sus conocimientos y capacidades, con personal a su cargo o sin él, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Esto es, realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

- Grupo III: Se integran en este grupo aquellos trabajadores que por su experiencia y/o formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado medio de autonomía y responsabilidad, siguiendo las políticas y directrices fijadas por los dos grupos siguientes.
- Grupo IV: Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia y/o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados operacionales en un área específica, vinculados directamente con las políticas generales de la empresa. Dependen directamente del personal del grupo V.
- Grupo V: Están comprendidos en este grupo aquellas personas que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos y determinados modos de obtenerlos, y que afecta a un área, dirección y jefatura básica de la organización.
- Grupo 0: Están comprendidos en este grupo aquellas personas que ejercen funciones generales de dirección y cuya relación está basada en la confianza.

b) En empresas de hasta 50 trabajadores:

- Grupo I: Se asimila al Grupo I de las empresas de más de 50 trabajadores.
- Grupo II: Se asimila a los Grupos II y III de las empresas de más de 50 trabajadores.
- Grupo III: Se asimila a los Grupos IV y V de las empresas de más de 50 trabajadores.

## Capítulo 4

### Normativa sobre empleo

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales vigentes sobre empleo.

Art. 11. *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. La duración del período de prueba será variable según el grupo profesional de cada trabajador, de acuerdo con la siguiente escala en los contratos de naturaleza temporal:

- Grupo I: Quince días.
- Grupos II y III: Dos meses.
- Grupos IV y superiores: Cuatro meses.

En los contratos celebrados con carácter indefinido la duración del período de prueba será de seis meses para todos los grupos profesionales.

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Durante estos períodos de prueba la relación laboral podrá ser resuelta por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso, regulado en este convenio colectivo.

Art. 12. *Modalidades de contratación.*—Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente:

- a) Contrato indefinido: Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en el sector, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de las empresas. En el caso de que el ingreso del trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el período de prueba regulado en el artículo anterior pasará a ser de seis meses, con independencia del grupo profesional que ostente el trabajador.

- b) Contrato para la formación: Se estará al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. La duración de este contrato no será inferior a seis meses ni superior a tres años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar la duración máxima.

Si al finalizar el segundo año las partes concertaran una nueva prórroga, esta será necesariamente por el período de un año a cuya finalización el contrato se transformará en indefinido.

Se podrá concertar para la formación o adiestramiento en cuantos puestos de trabajo u oficios existan en los centros de trabajo, siempre que exista para los mismos un certificado de profesionalidad aprobado por el Instituto Nacional de Empleo.

El tiempo que se dedique a la formación teórica se podrá concentrar a lo largo de la duración del contrato, respetándose el límite mínimo del 15 por 100 de la jornada máxima pactada.

Para los trabajadores incluidos en los colectivos a los que no es de aplicación el límite máximo de edad a partir de los veintinueve años, el salario será el 100 por 100 del correspondiente en la tabla salarial, sin que exista minoración por el tiempo dedicado a formación.

El número máximo de contratos para la formación se establece en función de la plantilla de cada centro de trabajo, siendo de aplicación la siguiente escala solo en aquellas empresas que conviertan en indefinidos a un 75 por 100 de los contratados bajo esta modalidad a la finalización de sus contratos, a lo largo de la vigencia de este convenio:

- Hasta cinco trabajadores: Tres contratos para la formación.
- Hasta 10 trabajadores: Cinco contratos para la formación.
- Hasta 25 trabajadores: Nueve contratos para la formación.
- Hasta 40 trabajadores: 13 contratos para la formación.
- Hasta 50 trabajadores: 19 contratos para la formación.
- Hasta 100 trabajadores: 25 contratos para la formación.
- Hasta 250 trabajadores: 31 contratos para la formación.
- Hasta 500 trabajadores: 41 contratos para la formación.
- A partir de 500 trabajadores: 51 contratos para la formación.

En defecto del anterior compromiso de contratación fija, la limitación será la establecida reglamentariamente.

- c) Contrato en prácticas: Se estará al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. Este contrato se podrá concertar para el desempeño de puestos de trabajo incluidos en los Grupos III, IV y V, siéndole de aplicación el período de prueba general de seis meses.
- d) Contrato eventual: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. La duración máxima de esta modalidad de contratación será de doce meses en un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un período menor a la duración máxima, solo cabrá una prórroga. Atendiendo a la naturaleza del sector y ante la imposibilidad de predeterminedar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores eventuales, se acuerda que la mención a este artículo del convenio otorgue plena validez y eficacia al uso de esta modalidad contractual.
- e) Contrato por obra o servicio determinado: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector:
- Las campañas, promociones y épocas especiales de venta.
  - Las ferias, exposiciones y promociones especiales de productos.
  - Los trabajos consistentes en la preparación o acondicionamiento de mercancía debida a encargos puntuales de clientes.

La duración máxima de estos contratos será de dos años, contados a partir del inicio de las tareas de preparación de la campaña o promoción.

- f) Contrato de interinidad: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

En el contrato de interinidad por sustitución del descanso por maternidad se podrá incluir, a efectos de la duración del mismo, el tiempo de lactancia acumulada que se disfrute inmediatamente a continuación de la finalización del descanso maternal.

- g) Contrato a tiempo parcial y de relevo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Cese voluntario, preaviso en caso de extinción y compensación económica.*—El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa habrá de comunicar dicha decisión por escrito con quince días de antelación a la fecha de finalización de sus servicios. Por cada día de retraso, la empresa descontará de su liquidación de haberes la parte proporcional.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Durante el período de prueba la relación laboral podrá ser resuelta por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso.

A los contratos temporales les será de aplicación a su finalización, en su caso, la indemnización de ocho días de salario por año de trabajo o la cantidad que dispusiera la nómina legal en vigor.

La indemnización de ocho días por año trabajado también será de aplicación si el empresario resolviera el contrato a partir del quinto mes, en aquellos contratos que se hubiesen suscrito inicialmente con carácter indefinido y cuyo período de prueba fuera de seis meses.

Art. 14. *Jubilación:*

- a) Jubilación ordinaria: Con el objeto de fomentar el empleo, se pacta que la edad de jubilación será a los sesenta y cinco años, salvo que el trabajador afectado no hubiese cubierto el período de carencia exigido para lucrar la pensión de jubilación, pudiendo continuar, en tal caso, en la prestación de sus servicios hasta completar tal período. Quedan excluidos de lo anteriormente expuesto los trabajadores que, reuniendo los requisitos legales, deseen acogerse a la jubilación anticipada.
- b) Jubilación especial a los sesenta y cuatro años: Igualmente, el trabajador podrá jubilarse a los sesenta y cuatro años, de acuerdo a lo previsto en el Real Decreto 1191/1985, de 17 de julio, comprometiéndose la empresa a sustituir al trabajador en las condiciones y requisitos establecidos en dicha norma, a fin de que aquel pueda acceder, en su caso, al 100 por 100 de la pensión de jubilación.
- c) Jubilación parcial: Los trabajadores que tengan cumplidos sesenta años de edad, y que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

— El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquel reduzca su jornada de trabajo y su salario entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100 de aquellos. Estos porcentajes se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

— Si el trabajador accede a la jubilación parcial con menos de sesenta y cinco años de edad, sin que, a tales efectos se tenga en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

## Capítulo 5

### Condiciones de trabajo

#### Art. 15. *Jornada laboral:*

- a) Jornada laboral: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores afectados por el presente convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y, en cómputo anual, de 1.810 horas de trabajo efectivo. A efectos de determinar dicha duración máxima, se considerará el tiempo transcurrido desde que el trabajador se incorpora a su puesto de trabajo hasta que lo abandona. No obstante lo anterior, los firmantes del presente convenio colectivo, reconociendo el mayor volumen de ventas y trabajo en los períodos comprendidos entre el 15 de junio al 15 de julio y el 5 de diciembre al 5 de enero, acuerdan la posibilidad del establecimiento por el empresario de una distribución irregular de la jornada de trabajo. Dicha distribución estará limitada a un máximo de nueve horas diarias durante los períodos reseñados. El disfrute del descanso equivalente a la jornada irregular se efectuará dentro de los dos meses siguientes a su realización.

El establecimiento de la jornada irregular se tendrá que preavisar con un plazo mínimo de siete días.

No obstante, en aquellas poblaciones que por su localización geográfica tradicionalmente se venga realizando una jornada distinta a la anteriormente señalada, se seguirá manteniendo en sus mismos términos con el consentimiento de las partes expresado de cualquier forma.

- b) Descanso semanal, fiestas y permisos: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, el medio día de descanso se podrá disfrutar en períodos de hasta cuatro semanas, pudiendo disfrutarse separado del día completo en cualquier día de la semana.
- c) Asuntos propios: Los trabajadores podrán disfrutar de un día de licencia para asuntos propios por semestre natural anual. Este disfrute está condicionado a que, en el semestre de que se trate, no hayan sufrido ninguna ausencia injustificada.

La fijación del día o días de licencia a que se refiere el párrafo precedente se realizará por acuerdo entre trabajador y empresa, atendiendo siempre a las necesidades productivas de esta última. No serán acumulables a puentes, días festivos o vacaciones, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

En el supuesto de que, disfrutada/s la/s licencia/s a que se refieren los párrafos precedentes, el trabajador incumpliese con posterioridad (por ausencia injustificada dentro del mismo semestre) el presupuesto de viabilidad de la/s misma/s, la empresa podrá descontarle de la nómina de salarios correspondiente al mes siguiente el importe de los salarios correspondientes al día/s indebidamente disfrutado/s.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de jornada ordinaria, semanal o anual.

Art. 17. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en el año natural. De estos, al menos, veintiún días deberán disfrutarse de manera continuada dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá pactar otro régimen distinto en cuanto a calendario de disfrute y períodos con un máximo de dos períodos.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, con dos meses de antelación a su disfrute. Las vacaciones se disfrutarán anualmente en turnos rotativos dentro del período señalado.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el descanso semanal o un festivo, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del festivo o descanso semanal, salvo que sea mes natural.

Fuera del período obligatorio de disfrute, el trabajador tendrá la opción de fijar la fecha de disfrute de su vacación anual, siempre de manera continuada y de mutuo acuerdo con la empresa.

Art. 18. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de sus haberes, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - Por el tiempo preciso y con justificante del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
  - Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.
  - Un día por traslado del domicilio habitual.
  - Un día en el caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
  - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  - Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo limitaciones al disfrute de las mismas. Los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
  - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
  - Para concurrir a exámenes, cuando el trabajador curse con regularidad estudios conducentes a la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente. Igualmente, por el tiempo imprescindible para las pruebas del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen hasta un máximo de tres convocatorias.
- El listado de parientes incluidos en el ámbito de aplicación de este artículo, esto es, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, son: Cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos del trabajador e hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge.

## Capítulo 6

### Salario y retribuciones

Art. 19. *Estructura salarial.*—Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Art. 20. *Salario base de grupo.*—Por él se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador por unidad de tiempo o de obra en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

El salario base de grupo remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos, y será el establecido en las tablas salariales anexas (Anexo I) para cada grupo profesional.

Art. 21. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada mensual y/o anual

del trabajador y su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Personales: Son los complementos derivados de las condiciones personales del trabajador.
  - b) De puesto de trabajo: Son los complementos integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente la actividad, o bien, en función de la prestación en algún momento, forma o lugar determinado, o bajo ciertas características diferenciadas. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, o bien, en la modalidad o circunstancia que se retribuye específicamente, por lo que no tendrá carácter consolidable.
- Se considera complemento de puesto de trabajo la nocturnidad (de 22,00 a 06,00 horas), que se cuantifica en un 20 por 100 sobre el importe del salario base de grupo, aplicable a aquellos trabajos para los que no se haya establecido un salario específico en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, y cuando no se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.
- c) Variable: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien, en base a la situación y resultados de la empresa o de un área o sección de la misma, por lo que no tendrán carácter consolidable. Tendrá este carácter el incentivo por desempeño.

Art. 22. *Pagas extraordinarias.*—Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres pagas extraordinarias proporcionales a la antigüedad del trabajador, abonables: La de beneficios, antes del 30 de marzo; la de verano, antes del 15 de julio, y la de Navidad, antes del 20 de diciembre.

Todas las pagas mencionadas con anterioridad podrán prorratearse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador en doce mensualidades. Las pagas se abonarán a razón del salario base de grupo o contratación y antigüedad consolidada.

Art. 23. *Incremento salarial, tablas salariales y atrasos de 2005:*

- a) Incremento del año 2005: Los salarios base establecidos en el artículo 21 del presente convenio tendrán un incremento salarial del 3,7 por 100 en relación a las tablas del año 2004 publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID el día 8 de abril de 2005.  
El mismo porcentaje de incremento será aplicable al complemento de antigüedad.
- b) Incremento para el año 2006: Los salarios base establecidos en el artículo 21 del presente convenio tendrán un incremento salarial del 5 por 100. El mismo porcentaje de incremento será aplicable al complemento de antigüedad.
- c) Incremento para el año 2007: Los salarios base establecidos en el artículo 21 del presente convenio tendrán un incremento salarial del 5 por 100. El mismo porcentaje de incremento será aplicable al complemento de antigüedad.
- d) Incremento para el año 2008: Los salarios base establecidos en el artículo 21 del presente convenio tendrán un incremento salarial del 5 por 100. El mismo porcentaje de incremento será aplicable al complemento de antigüedad.  
Las tablas son las que figuran en el Anexo I.
- e) Los trabajadores tendrán derecho a percibir una diferencia de atrasos entre las tablas definitivas del año 2004 publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID el día 8 de abril de 2005 y las pactadas en el presente convenio para el año 2005. Dichos atrasos tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2005, debiendo abonarlo las empresas en el plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio.

Art. 24. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—En esta materia se estará muy especialmente a la normativa de Seguridad Social, a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas traba-

adoras, y a las normas y Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o porque sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponda en caso de parto múltiple. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su voluntad, podrán sustituir este derecho acumulando hasta un período de un máximo de dos semanas naturales por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. En las empresas donde exista más de un turno de trabajo, los trabajadores con un hijo menor de seis años y que disfruten de reducción de jornada podrán elegir turno para conciliar el trabajo con el cuidado del menor.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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.

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

8. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

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

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

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

Art. 25. *Incapacidad temporal.*—Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT), bien sea por contingencias comunes o profesionales, la empresa garantizará la percepción de los importes que se reflejan a continuación, complementando, en su caso, la acción protectora de la Seguridad Social, incrementando a su cargo el importe del subsidio de enfermedad o accidente legalmente establecido, y hasta un máximo de dieciocho meses.

Enfermedad común y accidente no laboral: En los tres primeros días de la primera situación de IT ocurrida en el año natural, se complementará hasta el 50 por 100 del salario base de grupo y antigüedad consolidada. En la segunda y sucesivas bajas no se percibirá complemento alguno, salvo en el caso de hospitalización o intervención quirúrgica, en el que se recibirá complemento hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de grupo y antigüedad consolidada.

Del cuarto al decimoquinto día, en todos los casos, el complemento a abonar por las empresas alcanzará el 75 por 100 del salario base de grupo y antigüedad consolidada.

A partir del decimoquinto día, en todos los casos, el complemento a abonar por las empresas alcanzará el 100 por 100 del salario base de grupo y antigüedad consolidada.

Accidente laboral, hospitalización o enfermedad profesional: Se recibirá complemento hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de grupo y antigüedad consolidada desde el primer día de la baja hasta los dieciocho meses.

Art. 26. *Protección social. Seguro de vida.*—1. Las empresas vendrán obligadas a suscribir un seguro colectivo de vida, en el que se asegure el riesgo de muerte e invalidez en los grados de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa, por un importe de 6.010 euros por trabajador, independientemente del tipo de contrato y de la jornada a realizar.

Art. 27. *Formación profesional.*—La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores. Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo Nacional de Formación Continua (“Boletín Oficial del

Estado” de febrero de 2000), en orden a impulsar la elaboración y ejecución de planes de formación de empresa, agrupados e intersectoriales, en los que puedan participar los trabajadores de este sector para la consecución de mejoras en la cualificación y empleabilidad de los mismos.

Art. 28. *Prendas de trabajo.*—En los casos en que el puesto de trabajo requiera determinada uniformidad, las empresas dotarán a los trabajadores de las prendas necesarias para el desempeño de la actividad, pudiendo sustituir la dotación por una compensación económica que no tendrá el carácter de condición más beneficiosa ni carácter salarial.

Art. 29. *Descuento en compras.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho en las compras que realicen en la propia empresa al adquirir los artículos a precio de costo, incrementado con los gastos generales, siempre que los artículos adquiridos se destinen a uso personal y al de sus familiares que con él convivan y estén a su cargo.

Art. 30. *Plus de transporte.*—En este concepto se entienden comprendidas las cantidades que el trabajador perciba como ayuda al desplazamiento desde su residencia al centro de trabajo habitual, careciendo de la consolidación legal de salario y no computándose a efectos de cotización a la Seguridad Social, hasta el límite máximo establecido que legalmente se determine en cada momento.

Art. 31. *Desplazamientos y traslados.*—Las empresas podrán destinar temporalmente a su personal a otros centros de la empresa en el ámbito de la Comunidad de Madrid, siempre que el desplazamiento se fundamente en razones organizativas, técnicas, de producción o contratación, no conllevando la obligación de abonar dietas o gastos de viaje. Cuando el desplazamiento implique un cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, cuando los trabajadores se vean obligados, en virtud de orden expresa del empresario o persona que lo represente, a realizar trabajos de carácter profesional por cuenta de la empresa fuera del centro de trabajo, tendrán derecho a las dietas y gastos de desplazamiento que se hayan generado.

## Capítulo 7

### Derecho sindical

Art. 32. *Derechos sindicales.*—Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 33. *Representación de los trabajadores.*—En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores, independientemente del tipo de contrato y jornada, se elegirá un delegado sindical, al amparo del artículo 10 de la LOLS, teniendo las atribuciones y garantías que esa norma reconoce.

Art. 34. *Comité intercentros.*—En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores independientemente del tipo de contrato y jornada, se elegirá un delegado sindical, al amparo del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), teniendo las atribuciones y garantías que esa norma reconoce.

En aquellas empresas donde exista una dispersión de centros y al amparo del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá constituir un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, que sirve de cauce de interlocución y resolución a todas aquellas materias que excedan de las competencias propias de la representación de los trabajadores de un solo centro, por ser materias de afición general en toda la empresa.

El comité intercentros estará formado por un máximo de 11 miembros, designados de entre los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal, y guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. La comunicación de alta y baja de los miembros se realizará por los sindicatos a la empresa y se tramitará en el registro administrativo correspondiente, dándose la oportuna difusión en los tablones de anuncios.

Al comité intercentros le serán de aplicación las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para el comité de empresa.

Art. 35. *Garantías.*—Los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 36. *Horas sindicales.*—Las horas sindicales legalmente establecidas se podrán acumular entre los delegados de personal, miembros de comité de empresa y delegados sindicales para su disfrute en el mes.

Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de la misma empresa, podrán usar el sistema de acumulación de horas en el ámbito de toda la empresa, remitiendo a esta antes del inicio de cada mes el reparto; cuando no haya variación, se tendrá en cuenta la primera comunicación.

Los delegados y miembros del comité podrán renunciar en todo o en parte al crédito horario que les corresponde legalmente, en favor de otros delegados y miembros del comité. Para que ello sea efectivo, la cesión se presentará por escrito al sindicato, dándose traslado posteriormente a la empresa, haciéndose constar los nombres de cedente y cesionario, número de horas a ceder y período de efectos.

A efectos de no perjudicar la organización del trabajo, los delegados de personal y miembros del comité de empresa notificarán previamente a la empresa el disfrute del crédito sindical, que deberán posteriormente justificar.

Art. 37. *Comisión paritaria.*—Para la interpretación, aplicación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, se constituirá una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá necesariamente con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. No obstante, se considerará válidamente constituida con la asistencia, al menos, de dos miembros de la parte social y otros dos por la parte empresarial.

Cualquier cuestión que se someta a la consideración de la comisión paritaria será resuelta en diez días naturales desde la presentación de la solicitud; en caso de silencio transcurrido este plazo, se entenderá agotado el trámite y quedará expedita la vía que resulte de aplicación.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la comisión paritaria, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultado positivo, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

La comisión paritaria elegirá un presidente y un secretario; de ese acta, así como de todas sus actas; se dará traslado a la autoridad laboral para su publicación correspondiente. La comisión paritaria se entenderá válidamente constituida con la concurrencia de dos miembros de cada una de las dos representaciones y sus acuerdos requerirán la mayoría simple de cada una de las representaciones presentes.

Se acuerda dar por constituida válidamente la comisión paritaria del convenio colectivo a la firma del mismo.

La sede de la comisión paritaria se acuerda que sea el domicilio social de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Art. 38. *Funciones de la comisión paritaria.*—Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de las cláusulas del convenio colectivo.
- b) Realización de tareas de vigilancia de lo pactado.
- c) Realización de mediaciones o arbitrajes no vinculantes con carácter previo y necesario al tratamiento de interpretaciones o conflictos de carácter colectivo.
- d) Las partes podrán recabar de la comisión paritaria la elaboración de un informe anual acerca del cumplimiento del convenio, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos reseñados en el propio convenio encargados a comisiones específicas de trabajo.
- e) La comisión paritaria velará por el correcto tratamiento de la información sobre empleo, dadas las especialidades del sector, así como el grado de cumplimiento de los diferentes compromisos de contratación pactados.

- f) Impulsar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Aprobación anual de las revisiones salariales pactadas, conformando las tablas salariales y procediendo a aplicar las revisiones correspondientes en caso de desviaciones en el IPC.
- h) Adaptar a la realidad del sector el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva.
- i) Seguimiento y control de la contratación bajo la modalidad de obra o servicio.
- j) Adaptación de la cláusula de descuelgue salarial regulada en la disposición final primera.

Art. 39. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*—Las partes acuerdan someterse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 31 de enero de 2001 (“Boletín Oficial del Estado” de 26 de febrero de 2001) y al Acuerdo Tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales suscrito el 3 de abril de 2001 (“Boletín Oficial del Estado” de 2 de mayo de 2001), así como a las normas reglamentarias que desarrollan el ASEC-II, vinculando a la totalidad de los trabajadores y a las empresas.

En función del ámbito territorial del convenio, el sometimiento se refiere al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID números 167, de 16 de julio de 1998, y 235, de 3 de octubre de 2000, al que se acudirá con carácter preceptivo en caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria.

## Capítulo 8

### Régimen disciplinario

Art. 40. *Régimen disciplinario.*—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 41. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las sumas de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo. Si se originara un perjuicio a la organización del trabajo, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación o uso en los géneros o del material de la empresa.
5. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o medio de comunicación.
6. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o mercancías, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 42. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de su trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase per-

juicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación o uso de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que medie autorización expresa.

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

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.

9. La embriaguez o la ingesta de estupefacientes o sustancias similares manifestada en una ocasión, en jornada laboral y en dependencias de la empresa.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 43. *Faltas muy graves.*—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto, apropiación o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Las riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

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

13. Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos o la de prevención de riesgos laborales, siempre que el trabajador haya sido informado de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables.

14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

17. Realizar habitualmente sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear reiteradamente para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

Art. 44. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

— Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

— Por faltas graves:

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

— Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato mediante despido disciplinario, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 45. *Prescripción.*—La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

### Única

#### *Tabla informativa grupos profesionales*

A efectos meramente enunciativos, los grupos donde se encuadrarán las antiguas y extintas categorías profesionales son los que se detallaron y firmaron en la comisión paritaria del convenio colectivo de Comercio de Alimentación de 20 de diciembre de 2001.

## DISPOSICIONES FINALES

### Primera

#### *Complemento salarial por antigüedad*

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que venían percibiendo como complemento de antigüedad una cantidad económica que era el 7 por 100 sobre el salario base, en periodos de cuatrienios desde su ingreso en la empresa, contabilizándose a este fin el periodo de aprendizaje o formativo. Con efectos 1 de enero de 1998 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del complemento de antigüedad.

No obstante, se respetó la cantidad que venía percibiendo el trabajador como complemento salarial por antigüedad hasta el 1 de enero de 1998, pasando a denominarse complemento salarial de antigüedad consolidada “ad personam” desde dicha fecha, siendo cotizable y no compensable ni absorbible, aplicándose cada año a partir de esa fecha el mismo porcentaje de la revisión salarial que se viene pactando para el salario base en este convenio y los convenios colectivos de los años sucesivos.

### Segunda

#### *Cláusula de descuelgue salarial*

Sin perjuicio de que los efectos económicos del presente convenio colectivo sean de obligado cumplimiento para todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, el incremento salarial pactado no será de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten realmente situación de pérdidas o déficit en el ejercicio 2005. Asimismo, se tendrá en cuenta los resultados del ejercicio corriente.

La realidad y cuantía del déficit se determinará en base a la documentación contable y mercantil de obligado depósito en el registro mercantil, y de tratarse de empresarios individuales, en base a la documentación presentada ante organismos oficiales de cualquier clase, incluido el Ministerio de Economía y Hacienda. Los empresarios que se encuentren acogidos al sistema de módulos podrán acreditar la situación de pérdidas a través de herramientas racionales de gestión.

La empresa que pretenda desvincularse de los compromisos económicos contenidos en el presente convenio habrá de seguir el presente procedimiento:

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación del convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, la empresa habrá de comunicar a los representantes de los trabajadores (o a los propios trabajadores de no existir representación en la empresa) y a la comisión paritaria del convenio colectivo su intención de acogerse a esta cláusula.

Para los ejercicios de vigencia del presente convenio, el cómputo de los quince días se entenderá desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de las tablas correspondientes a cada ejercicio; no obstante lo anterior, la empresa podrá comunicar en los términos del párrafo anterior su intención de descolgarse para el ejercicio siguiente antes de la publicación de las nuevas tablas salariales y una vez conocida oficialmente la previsión del Gobierno sobre el IPC de los presupuestos generales del Estado.

2. En el plazo máximo de quince días desde la anterior comunicación, la empresa hará entrega de la documentación que acredite la situación de pérdidas a la representación de los trabajadores o a los propios trabajadores de no existir representación en la empresa.

3. En el plazo de quince días desde la entrega de la correspondiente documentación, la empresa y la representación de los trabajadores acordarán, si procede, el alcance, cuantía y vigencia del descuelgue económico.

4. De existir acuerdo entre las partes sobre la cuantía del descuelgue, así como en la forma de aplicación del mismo, se comunicará a la comisión paritaria del convenio, procediendo esta al archivo del expediente.

5. En caso de desacuerdo, en el plazo máximo de diez días desde que se haya producido este, la empresa podrá solicitar el descuelgue a la comisión paritaria del convenio, para lo que habrá de aportar, como mínimo, la misma documentación que hubiera hecho entrega a los trabajadores o a sus representantes. La comisión paritaria, previo estudio de la documentación, determinará en el plazo de quince días desde su recepción la procedencia o no del descuelgue, así como su cuantía, vigencia y aplicación, si procediera esta.

6. De no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria del convenio, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el ASEC y en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

A petición de cualquiera de las partes podrá solicitarse el informe de un censor jurado de cuentas para aquellas empresas de más de 50 trabajadores.

Las empresas que se acojan a la cláusula de descuelgue en sucesivos convenios no podrán superar en más de un 15 por 100 de diferencia con las tablas salariales del convenio.

En caso de que la empresa que pretenda la inaplicación salarial formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito de la Comunidad de Madrid o en el nacional, con la misma actividad y que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil, la Comisión Paritaria del convenio colectivo, analizará que a raíz de esta conexión no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello, si fuera necesario, los datos que correspondan.

Todas las empresas en que se haya pactado un tratamiento salarial diferenciado acogiéndose a lo establecido en esta disposición final, una vez finalizada la vigencia temporal del acuerdo, dispondrá de un ejercicio económico para adaptarse a los salarios pactados en el convenio colectivo vigente.

### Tercera

#### *Compromiso de empleo estable*

Las partes firmantes, conscientes de la actual situación de empleo en el sector, acuerdan establecer un compromiso de empleo estable de manera que las empresas de más de 10 trabajadores se comprometen a contar a la finalización del primer año de la vigencia del presente convenio con un porcentaje no inferior al 75 por 100 de empleo fijo sobre el total de sus plantillas, excluidos los contratos de interinidad.

### Cuarta

#### *Parejas de hecho*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio se equipara la situación de pareja de hecho a la del matrimonio civil, siempre que aquella se encuentre debidamente inscrita en el registro legalmente constituido al efecto.

### Quinta

#### *Acoso moral*

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la comisión paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

- Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

### Sexta

#### *Normas subsidiarias*

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL

Quedan fijadas las siguientes tablas salariales correspondientes a los salarios base de grupo, según se indica en el artículo 21 del presente convenio, para los años 2005, 2006, 2007 y 2008.

Grupos	2005		2006	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
I	572,55	8.588,23	601,18	9.017,64
II	603,74	9.056,12	633,93	9.508,93
III	621,60	9.323,98	652,68	9.790,18
IV	717,84	10.767,64	753,73	11.306,02
V	910,22	13.653,25	955,73	14.335,91
O	1.124,83	16.872,51	1.181,08	17.716,13

Grupos	2007		2008	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
I	631,23	9.468,52	662,80	9.941,95
II	665,62	9.984,37	698,91	10.483,59
III	685,31	10.279,69	719,58	10.793,67
IV	791,42	11.871,32	830,99	12.464,89
V	1.003,51	15.052,70	1.053,69	15.805,34
O	1.240,13	18.601,94	1.302,14	19.532,04

(03/7.923/06)

### Consejería de Empleo y Mujer

Notificación suspensión del procedimiento.

Don Javier Vallejo Santamaría, Director General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común ("Boletín Oficial del Estado" del 27), hace saber a la interesada abajo relacionada que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ("Boletín Oficial del Estado" de 8 de agosto), y el artículo 5 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo ("Boletín Oficial del Estado" de 3 de junio), por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social, y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, la tramitación de los expedientes administrativos sancionadores referenciados se encuentra suspendida por concurrencia con el Orden Penal, hasta que sea firme la sentencia o el auto de sobreseimiento que dicte la autoridad judicial competente en dicho procedimiento.

Infractora: "Teleserver, Sociedad Anónima".

Código de identificación fiscal: A-80354640.

Último domicilio: Camino de Húmera, número 38, 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Acta: 5376/2005.

Importe: 48.080,98 euros.

Madrid, a 21 de marzo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/9.231/06)

### Consejería de Empleo y Mujer

Notificación de 21 de marzo de 2006, de resolución revocatoria y suspensión del procedimiento.

Don Javier Vallejo Santamaría, Director General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común ("Boletín Oficial del Estado" de 27 de noviembre), hace saber a la interesada abajo relacionada que se ha dictado Resolución acordando revocar la anterior recaída en el expediente de referencia en fecha 11 de abril de 2003, y retrotraer el procedimiento al momento de suspensión de la tramitación del expediente administrativo sancionador, hasta que sea firme la sentencia o el auto de sobreseimiento que dicte la autoridad judicial competente en el orden jurisdiccional social, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo ("Boletín Oficial del Estado" de 3 de junio), por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Infractora: "Sistemas e Instalaciones de Telecomunicaciones, Sociedad Anónima" (SINTEL). Código de identificación fiscal: A-28048502. Último domicilio: Calle del Arte, número 21, 28033 Madrid. Acta: 5303/2000. Importe: 6.010,12 euros.

Madrid, a 21 de marzo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/9.264/06)