III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3658 *Resolución de 24 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del Grupo Vips.*

Visto el texto del V Convenio colectivo del Grupo de empresas Vips (Sigla, SA, Sigla Iberica, SAU, Reyse SA, Starbucks Coffee España, SLU, British Sandwich Factory SLU, SDH Sigla SLU y Grupo Vips Franchising, SLU) –código de convenio número 90016793012008–, que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2021, de una parte, por los designados por la dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de febrero de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

V CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS VIPS

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección del Grupo de Empresas Vips, y las representaciones sindicales en el ámbito del Grupo de Empresas de la Confederación Sindical Independiente (FETICO) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC UGT) que en su conjunto suman la mayoría representativa de los miembros de comité de empresa y delegados/as de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo (más del 81 %)

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

A los efectos de este convenio colectivo se entienden afectados por el mismo:

1. Empresas del Grupo: Sigla, SA, Sigla Iberica, SAU, Reyse SA, Starbucks Coffee España, SLU, British Sandwich Factory SLU, SDH Sigla SLU y Grupo Vips Franchising, SLU.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

También se entenderán afectadas aquellas empresas del Grupo Vips que se encuentren en los casos descritos en el punto 1 del artículo 42 del Código de Comercio y las franquicias que exploten las marcas del Grupo siempre que en ambos casos se adhieran al presente Convenio Colectivo en los términos previstos en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Trabajadores/as: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la empresa incluida en el presente ámbito.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ámbito Territorial: el presente convenio colectivo será de aplicación en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor el día de la firma del mismo, independientemente de que sus efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero de 2020, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

Dada la vigencia del presente texto, expresada en el párrafo anterior, la denuncia del mismo podrá ser realizada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, dentro de los seis meses siguientes a su firma, sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones *ad persónam* que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en el Grupo de Empresas en virtud de cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

II. Los/as trabajadores/as a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los/as trabajadores/as.

III. En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los/as representantes de los/as trabajadores/as sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los/as trabajadores/as, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los Comités de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 7. *Formación profesional.*

I. Sin perjuicio del derecho individual de los/as trabajadores/as, los/as representantes de los mismos/as serán informados/as del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

II. Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

III. En todo caso se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería.

CAPÍTULO III

Período de prueba, contratación

Artículo 8. *Ingresos y contratación.*

Al objeto de fomentar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el contenido del capítulo II del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. En cumplimiento de tal objeto, las partes expresamente se comprometen al Compromiso de Empleo Indefinido contenido en la Disposición Adicional Quinta del presente texto.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose las Empresas a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima previstos en el ALEH.

En todo caso será de aplicación lo dispuesto en el ALEH, respecto a otros grupos de trabajadores/as, como Directivos o Mandos.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, o en otra empresa del mismo Grupo, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los artículos anteriores.

Cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, con los descansos legalmente establecidos, el período de prueba no podrá superar veinte días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o quince días de trabajo efectivo cuando sean por duración determinada.

Artículo 10. *Contrato Fijo Discontinuo.*

Se estará a lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

Se especificará en los contratos el número de horas al día, a la semana o al año contratadas así como su concreta distribución diaria, semanal, mensual o anual, de conformidad con lo expuesto en el artículo 19 del convenio colectivo.

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo Grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, se cubrirá con trabajadores/as que ya presten sus servicios en la empresa teniendo preferencia las personas que vieron reducidas sus jornadas sobre las nuevas contrataciones.

Se podrá establecer un pacto de horas complementarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores, hasta del 50 % de la jornada ordinaria fijada en el contrato.

De este porcentaje, el 30 % será de realización obligatoria para el/la trabajador/a y el 20 % se realizará en su caso con carácter voluntario según la práctica habitual de la Empresa.

El porcentaje de Horas Complementarias acordado se vincula a la realización por parte de los/as trabajadores/as de la propia plantilla de la mayor parte de las horas no estructurales racionalizando así el uso de empresas de trabajo temporal.

Las personas trabajadoras podrán realizar Horas Complementarias al comienzo o al finalizar su jornada diaria y cualquier otro día de la semana.

En el caso de tener que realizarse horas complementarias obligatorias:

– Se contará en primer término con personal voluntario.

– No se procederá a llamar a aquellas personas trabajadoras que debidamente justifiquen la concurrencia de otro trabajo.

– No se procederá a llamar a quien esté cursando estudios oficiales y regulares coincidentes con el horario propuesto, siempre y cuando los mismos estén debidamente justificados.

– La jornada prestada en horas complementarias obligatorias realizadas fuera de un día de prestación de servicios tendrán una duración mínima de 3 horas.

– Las personas trabajadoras que tengan una situación reconocida por la Empresa en materia de reducción de jornada y concreción horaria por guarda legal no realizarán horas complementarias obligatorias. La misma situación tendrán aquellas personas trabajadoras que se encuentren acogidas a una adaptación de jornada de las reguladas en el artículo 34.8 del ET.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

Las horas complementarias obligatorias se deberá realizar en el centro de trabajo al que esté adscrito el/la trabajador/a a tiempo parcial. Esta regla podrá ser alterada en caso de que en el centro de trabajo en el que se requiera la realización de más tiempo de trabajo no haya personas trabajadoras que tengan que realizar horas complementarias. En estos casos de realización de horas complementarias obligatorias fuera del centro de trabajo de origen se mantienen los límites recogidos en el artículo 17 del Convenio Colectivo.

Las horas complementarias obligatorias no se realizarán en el día de descanso planificado de la persona trabajadora en el caso de que su prestación de servicios sea de cinco días a la semana. Si la prestación de servicio fuera de cuatro o menos días podrá realizarlas cualquier día de la semana, respetando el descanso legalmente establecido.

En caso de que la persona trabajadora entrase en alguna situación de las previstas anteriormente en el presente artículo referente a la realización de horas complementarias obligatorias, procederá a informar a la Dirección de esta situación para la modificación de la planificación.

Las horas complementarias (30 % de realización obligatoria) podrán ir incluidas en la planificación mensual de la jornada, se podrán preavisar con 72 horas de antelación, o bien (por adelantos o retrasos imprevisibles o ausencia no prevista de otro compañero), deberá de ser comunicada su realización con al menos 24 horas.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.5.e) del Estatuto de los Trabajadores.

En el transcurso de un año, aquellos/as trabajadores/as con ampliaciones temporales y Horas Complementarias que se hayan realizado de forma regular, estructural y en el mismo centro de trabajo en dicho período anual, se consolidarán a voluntad del trabajador/a como jornada ordinaria siempre respetando la naturaleza causal de la carga de trabajo que da lugar a la ampliación, los límites del convenio y de la legalidad vigente. El comité intercentros realizará un seguimiento de esta materia.

Artículo 12.5.g) del ET: Las personas trabajadoras a tiempo parcial –que reúnan los requisitos legales– podrán realizar las horas a las que hace referencia el artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores con el límite del 30 % de las horas contratadas. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 13. *Contrato formativo.*

En materia de contratos formativos se estará a lo dispuesto con carácter general en el ALEH, y serán competencia del Comité Intercentros o en su caso de la Comisión Mixta de este Convenio aquellas cuestiones que el ALEH remita a tal nivel.

Dentro del compromiso de empleo estable se atenderá prioritariamente a la transformación a indefinido de los contratos formativos.

Artículo 14. *Contrato de sustitución.*

Se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio respetarán el principio de igual valor del trabajo cuando la naturaleza de las funciones o tareas

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, sean equivalentes.

Estos Grupos Profesionales se extienden a cualquier actividad desarrollada por la Empresa o por el Grupo de Empresas que aplique el presente convenio colectivo.

Dado que la clasificación profesional pactada se basa en los factores objetivos de condiciones profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se ha efectuado con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad desarrollada dentro de las Empresas del Grupo VIPS.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, debiendo aplicar las Empresas que rijan sus relaciones laborales por este Convenio cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores/as.

En este sentido se define, como propia del Grupo, la Clasificación Profesional del Área Funcional Tercera del capítulo II del ALEH a la que se asimila la actual clasificación conforme al cuadro que figura en el anexo I del presente Convenio.

Gerente de Centro: Grupo Profesional 1 del ALEH, Nivel I del Convenio Colectivo.

Supervisor de Restauración Moderna: Grupo Profesional 2 del ALEH, Nivel II del Convenio Colectivo.

Preparador de Restauración Moderna: Grupo Profesional 2 del ALEH, Nivel III del Convenio Colectivo.

Asistente de Restauración Moderna: Grupo Profesional 3 del ALEH, Nivel IV y III del Convenio Colectivo.

La anterior definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el ALEH garantizando la formación en el puesto y en prevención de riesgos que sean necesarias.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador/a en otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el mayor tiempo empleado en el desplazamiento al nuevo centro en transporte público sea igual o inferior al 20 % de la jornada diaria del trabajador/a, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador/a. Para sucesivos movimientos se tendrá siempre como referencia el domicilio habitual acreditado mediante el certificado de empadronamiento o, en su defecto, el primer centro de trabajo.

El comité intercentros, a través de la oportuna comisión de trabajo, analizará las situaciones específicas que la aplicación de estos criterios pudieran generar.

Los cambios definitivos de centro en localidades de diferentes municipios deberán ser preavisados con un mínimo de tres días de antelación.

En los demás casos se considerara que existe movilidad geográfica, con las precisiones que para la misma, impone el ET.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

La comisión de conciliación de la vida laboral, personal y familiar atenderá y resolverá, entre otras cuestiones, de las situaciones de traslado definitivo que le plantee la RLT.

De conformidad con lo establecido en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de las personas trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando las retribuciones previstas en la norma estatutario. En estos supuestos la persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 18. *Ascensos.*

a) El ascenso de los/as trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza (Nivel I), o mando y coordinación (Nivel II), será de libre designación por la empresa mediante prueba evaluadora que, entre otros factores, tendrá en cuenta la formación, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración. Para ello, la empresa utilizará el Programa Formativo de Líderes que contiene entre otras herramientas una prueba objetiva final. La Comisión de Igualdad tendrá conocimiento de las promociones en orden al cumplimiento de los objetivos contenidos en dicho Plan. Cuando la Dirección prevea cubrir un puesto de estos mediante ascenso, lo pondrá en conocimiento de la plantilla que pueda optar al mismo.

b) El ascenso de trabajadores/as del Nivel IV al Nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses consecutivos en el Grupo o ininterrumpidos dentro de un período de dieciocho meses.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente salvo en los supuestos exceptuados y compensados según dispone el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo. La jornada laboral no vendrá marcada por los horarios de apertura o cierre del centro de trabajo.

La jornada máxima, para quienes tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.

Distribución:

Habida cuenta de las especiales características vigentes en las Empresas del Grupo, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 224 días de trabajo al año.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

La planificación de la jornada se realizará individualmente con carácter mensual, especificando los distintos, turnos y horas de entrada y salida para todos/as los/as trabajadores/as de modo que la planificación de la jornada se conozca con cuatro semanas de antelación a su ejecución.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, trimestralmente.

A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, y retrasos o adelantos en suministros), se efectuarán, respetando lo establecido en el artículo 34.2 de Estatuto de los Trabajadores, con personal voluntario y en su defecto no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para los/as trabajadores/as a jornada completa. Los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán el límite en proporción a su jornada.

Los excesos de jornada, en caso de que los hubiere, se regularizarán en cómputo anual.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, y en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 21. No tendrán tal consideración los cambios efectuados de mutuo acuerdo.

En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente dentro de los plazos legales.

Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en al apartado anterior se realizará preferentemente concentrándose en días completos a disfrutar de mutuo acuerdo.

Artículo 20. *Descanso semanal.*

En los centros donde se trabaje de manera habitual los domingos, el descanso semanal y cualquier otro de referencia temporal inferior se disfrutará descansando dos días consecutivos.

La planificación del descanso se organizará, salvo pacto en contrario, en turnos rotativos garantizando un fin de semana al mes para aquellas personas que presten servicios durante cinco días a la semana. En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales por acuerdo.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal, se estarán a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento:

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada trimestral que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por cien sobre el valor del precio hora definido en el artículo 26, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora, preferentemente concentrándose en días completos.

El/la trabajador/a elegirá el sistema de compensación.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

Se entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as una relación firmada y sellada por la empresa en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos/as.

En el caso de no existir representación legal de los/as trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado/a en los mismos términos del párrafo anterior.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

Aquellos/as trabajadores/as que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal.

Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, del 1 de enero al 31 de diciembre, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado.

Igualmente podrán disfrutarse los treinta y un días de modo continuado conforme al calendario laboral fijado en cada centro.

En el caso de que esté previsto el disfrute de vacaciones en el primer trimestre del año, el mismo se efectuará, salvo acuerdo, con el preaviso de dos meses contemplado en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Los períodos de vacaciones correspondientes a jornadas con rotatividad de sistema de triadas, salvo acuerdo, se iniciarán después de descanso semanal siempre que sea un período mínimo de nueve días.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones serán re-programadas por acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora.

Artículo 23. *Festivos abonables y no recuperables.*

Lo 14 festivos del año que sean trabajados darán lugar al disfrute de un descanso de veinte días ininterrumpidos, o la parte proporcional si se prestan servicios menos festivos.

Los festivos coincidentes con día de descanso o vacaciones se considerarán a estos efectos como de servicios prestados.

Dicho descanso corresponde en compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a 3 semanas, pudiéndose disfrutar de las siguientes maneras:

a) Acumulados a las vacaciones anuales.
b) Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto.
c) Disfrutando el día festivo correspondiente.
d) En cualquier otro momento, siempre y cuando haya acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Los/as trabajadores/as contratados por tiempo inferior a 20 horas y prestación de servicios no superior a cuatro días a la semana que se comprometan por acuerdo

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

específico a trabajar los días en que su prestación de servicios coincida en festivo la empresa les abonarán el mismo.

Artículo 24. *Licencias.*

1. Retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. A petición del trabajador/a se podrá disfrutar en fecha posterior al hecho causante pero siempre antes de transcurrir un año del mismo y de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

b) Tres días por el nacimiento de hijos, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por tal motivo, el/la trabajador/a necesita hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los/as trabajadores/as, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

e) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

g) Hasta siete horas anuales para acompañar al hijo menor de 12 años o persona dependiente para asistencia sanitaria de carácter urgente. Se deberá acreditar coincidencia con la jornada laboral y justificación acreditativa del período de asistencia facultativa.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el/la trabajador/a aporte la certificación acreditativa de la misma, en las poblaciones donde no exista registro, mediante certificación oficial administrativa que acredite los mismos extremos. La prevista en apartado a) de este artículo sólo podrá disfrutarse por una sola vez en el período de dos años. El matrimonio que provenga de la pareja de hecho que dio derecho al permiso no será considerado un nuevo hecho causante a los efectos de esta licencia.

Si en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el/la trabajador/a podrá disfrutar fraccionadamente de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización o reposo domiciliario.

En estos supuestos el/la trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma.

El/la trabajador/a deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborales que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará su licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

Si el hecho causante coincide con libranza, el disfrute del permiso comenzará el siguiente día y terminará transcurridos los días de permiso.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

2. No retribuidas.

El/la trabajador/a dispondrá de cuatro días de licencia no retribuida al año para asuntos propios. El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada con una semana de antelación a la Empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con periodos de alta actividad del centro que se trate o el nivel de absentismo del centro impide su concesión salvo que el/la trabajador/a proponga a otro/a trabajador/a para que le sustituya en el turno de forma voluntaria. Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

En el caso de que el permiso obedezca a razones de urgencia inaplazable (enfermedad grave, fallecimiento de familiares o de relaciones de afectividad cercana de los no contemplados en los permisos retribuidos de este convenio), se preavisará a la empresa sin perjuicio que de que no se pueda hacer en el plazo que para otros supuestos se contemplan en este artículo y, justificando la causa del permiso a posteriori.

Los/as trabajadores/as que lleven prestando servicios en la empresa más de un año, podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración de entre un mes como mínimo y dos como máximo, a cuyo efecto deberán comunicarlo con una anticipación de un mes.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 25. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al Salario Base de Grupo.

Artículo 26. *Garantía retributiva.*

Hasta el 1 de enero de 2022 se mantienen las retribuciones que efectivamente han sido abonadas a los/as trabajadores/as.

I. Desde el día 1 de enero de 2022 se establecen para los niveles definidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo los siguientes Salarios Base de Grupo que se dividirá en 14 pagos (doce ordinarios y dos extraordinarios):

Nivel IV: Salario Mínimo Interprofesional Hora.
Nivel III: Salario Base hora nivel IV + 1’5 %.
Nivel II: Salario Base Hora 2021 + 1,5 %.
Nivel I: Salario Base Hora 2021 + 1,5 %.

A los efectos previstos en el presente artículo será Salario Mínimo Interprofesional Hora el resultado de dividir el Salario Mínimo Interprofesional entre la jornada máxima anual del convenio colectivo.

Desde el día 1 de enero de 2023 se establecen, y para los niveles definidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo los siguientes Salarios Base de Grupo las siguientes garantías retributivas:

Nivel IV: Salario Mínimo Interprofesional Hora.
Nivel III: Salario Base hora nivel IV + 1’5 %.
Nivel II: Salario Base Hora 2022 + 1,5 %.
Nivel I: Salario Base Hora 2022 + 1,5 %.

A los efectos previstos en el presente artículo será Salario Mínimo Interprofesional Hora el resultado de dividir el Salario Mínimo Interprofesional entre la jornada máxima anual del convenio colectivo.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

II. Este Salario Base operará como retribución mínima garantizada no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos.

III. Retribuciones Adicionales.

a) Prima de Permanencia: se establece una Prima de Permanencia, abonable en el mes de marzo del ejercicio siguiente, a la que tendrán acceso aquellas personas trabajadoras del Grupo III que hayan prestado servicios en dicho Grupo Profesional, equivalente al 1,3 % de la tabla salarial correspondiente en su caso en dichos ejercicios, que se pagará de forma proporcional a la jornada contratada realizada en dicho Grupo III, tal y como se ha venido realizando hasta la actualidad. Se considerará jornada contratada a efectos del cobro de la Prima de Permanencia las horas complementarias realizadas que excedan del 45 % de la jornada contratada.

El devengo de estas cantidades se realizará durante el año 2022 para el percibo de esta prima de permanencia en el mes de marzo del ejercicio 2023.

El devengo de estas cantidades se realizará durante el año 2023 para el percibo de esta prima de permanencia en el mes de marzo de 2024.

b) Retribución Variable: A partir del 1 de enero de 2022, y a fin de adecuar el tratamiento de los salarios a la situación económica efectiva del Grupo, se asume el compromiso de abonar en una paga única y no consolidable a los colaboradores del Grupo Profesional III, las siguientes cuantías en función del cumplimiento del EBITDA del Grupo Alsea presupuestado por la Dirección del Grupo. Así las cosas, y una vez alcanzado el final del ejercicio en cuestión, los/as empleados/as del Grupo III percibirán en función del cumplimiento de los siguientes porcentajes de objetivo EBITDA presupuestado:

Cumplimiento de EBITDA Grupo: 0,2 % del Salario Base de Tablas

Este pago será lineal y proporcional a la jornada de cada persona trabajadora

Estos pagos tendrán lugar, en su caso, durante el primer trimestre del año siguiente a aquel en el que se haya generado el EBITDA.

Los abonos que pudieran corresponder del EBITDA del año 2023 se harán efectivos en el primer trimestre del año 2024.

IV. Garantía Salarial.

Las partes se comprometen, dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a la actualización en su caso, del Salario Base del Nivel IV al Salario Mínimo Interprofesional y a la adecuación de las Tablas Salariales al mismo de conformidad con el deslizamiento establecido entre el Nivel IV y el Nivel III.

Este procedimiento, una vez se conozca el Salario Mínimo Interprofesional para cada ejercicio, se llevará a cabo en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo y las nuevas Tablas, en su caso, se llevarán al «Boletín Oficial del Estado» para su publicación. En su caso, las nuevas Tablas se aplicarán dentro del mes siguiente al acuerdo de la Comisión Mixta.

Cualquier otra incidencia con relación al SMI será tratada en el seno de la Comisión Mixta.

Ante cualquier eventualidad relativa a la publicación del SMI en el BOE, la Comisión Mixta se reunirá para tomar las decisiones que correspondan para garantizar el correcto cumplimiento del presente Acuerdo.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias se abonarán conforme a los usos y costumbres de cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio, pudiéndose prorratear las mismas en doce mensualidades, si así se acordara entre las partes.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 28. *Incremento Salarial años 2022 y 2023.*

El incremento salarial para los años 2022 y 2023 son los fijados en el artículo 26.I y en su caso en el artículo 26.III.

Artículo 29. *Nocturnidad.*

Las horas de trabajo nocturno que se realicen entre las 22:00 y las 24:00 se abonarán al precio que figura en la disposición adicional décima de este Convenio Colectivo por cada hora efectivamente trabajada en tal período. Anualmente la Comisión Mixta elaborará las tablas correspondientes a cada año con el incremento que corresponda a la RMG conforme a lo previsto en el artículo anterior.

En el caso de que el/la trabajador/a preste sus servicios 5 o más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, el incremento que se aplicará será del 25 % a todas las horas prestadas en jornada nocturna.

El trabajo nocturno que se realiza entre las 24:00 horas y las 6:00 horas, se retribuirá con el 25 % calculado como se ha realizado en la práctica de la empresa.

Durante las vacaciones se cobrará el promedio de lo percibido por este concepto en los tres últimos meses salvo que se incluyera su importe en la base de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Artículo 30. *Protección de la vida familiar.*

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

II. Lactancia: las trabajadoras y trabajadores podrán acumular el derecho al permiso de lactancia en dieciocho días continuados siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de baja por nacimiento, y siempre y cuando se preavise del ejercicio de este Derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por nacimiento.

En el caso de parto múltiple, las personas trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

III. Nacimiento: Las personas trabajadoras que ejerzan este derecho podrán juntar tal periodo con el de vacaciones. También se podrá acumular el descanso compensatorio por festivos trabajados del año anterior cuando no hubiera podido ser disfrutado por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal o suspensión del contrato por riesgo de embarazo. Igualmente se podrá acumular el del año en curso, compensando los posibles defectos de jornada.

IV. Guarda Legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y concordantes, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

V. Nacimientos Prematuros: en los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

VI. Suspensión del Contrato por Nacimiento, Adopción o guarda con fines de adopción y de acogimiento:

a) la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el nacimiento y cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse, a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

b) en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. Se estará en todo caso a lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores.

c) En los casos de excedencia por cuidado de hijo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo hasta la edad de escolarización obligatoria. El máximo de antigüedad computable en estos casos será de 3 años. A partir del tercer año el regreso será en puesto equivalente y por el número de horas que tenga disponible la empresa.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Excedencias.*

A.

I. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento y de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

III. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, salvo en el supuesto del apartado I que la reserva será hasta la escolarización obligatoria. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

VI. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia por estudios durante el tiempo necesario para completar la formación reglada u oficial con reserva de un año. Si los estudios son de Hostelería o de grado superior la reserva sería de dos años.

B.

I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo acuerdo individual.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes.

VI. El/la trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

VII. Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo no será necesario motivar la solicitud a la empresa.

VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 32. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

Las Empresas y los/as trabajadores/as del Grupo incluidos en el presente artículo se regirán, en esta materia, por el contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en materia de faltas y sanciones vigente cada momento.

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el/la trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas,

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por el período máximo que para la misma establezca la legislación vigente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

b) Hasta el 100 por 100 del salario para las tres primeras bajas por contingencias comunes dentro del año natural.

c) En la cuarta y sucesivas bajas por contingencias comunes el tratamiento será el siguiente:

– Los 8 primeros días sin complemento.

– Del día 9 al día 15: la Dirección complementará en su caso hasta el 75 % del salario.

– A partir del día 16 de baja la Dirección complementará hasta el 100 % del salario.

Por salario se entenderán los conceptos salariales de tablas más los complementos personales o de puesto previstos en convenio o que provengan de regularización de convenios o acuerdos colectivos anteriores en los que se disfrutara de complemento de IT que el/la trabajador/a cobre en relación a su grupo profesional y jornada.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma, así como acudir a los servicios médicos de control correspondiente mediante comunicación escrita.

En la primera baja por contingencias comunes en el año natural en los supuestos anteriores, la empresa abonará también el 100 % del salario de los tres primeros días de baja.

En el caso de que el/la trabajador/a tuviera menos de tres bajas por contingencias comunes a lo largo de un año natural, la Empresa, en Febrero del siguiente año, abonará al mismo las cantidades de salario dejadas de percibir durante los tres primeros días de la segunda baja del año anterior, siempre que a 31/12 del año en cuestión, el índice de absentismo de la Compañía no supere el 3,5 %. Se hará un seguimiento mensual de la evolución del mismo.

En función de la evolución del absentismo la comisión mixta del convenio valorará la aplicación de los citados complementos y su revisión en su caso.

Igualmente, a lo largo de la vigencia del convenio el Comité Intercentros estudiará la implantación de medidas o acciones positivas para la reducción del absentismo.

Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la Dirección podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

I. La Dirección de cada empresa del Grupo facilitará a los/as trabajadores/as a los que se les exija llevar un uniforme determinado, las prendas o sistemas de adquisición de las mismas que están establecidos en la actualidad, según la costumbre de cada una. No se considera uniforme aquellas prendas que sean de uso general y se entiendan como forma correcta de vestir común.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los/as trabajadores/as, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en cada empresa.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

III. Los/as trabajadores/as vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

En el seno de la comisión mixta se creará una comisión de trabajo que analizará la problemática de este tema así como las peculiaridades por marcas y provincias. Esta comisión hará igualmente un seguimiento constante de la uniformidad.

Artículo 35. *Seguro de incapacidad permanente y fallecimiento.*

I. Las empresas del Grupo formalizarán un seguro Colectivo de incapacidad permanente y fallecimiento para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente total y absoluta y gran invalidez por importe de 12.000 euros, siempre y cuando el/la empleado/a tenga una antigüedad no inferior a siete años en la compañía

II. Las empresas entregarán copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de los/as trabajadores/as

III. El/la trabajador/a podrá designar libremente al beneficiario de dicho Seguro. Si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 36. *Dietas.*

Los/as trabajadores/as, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por el/la trabajador/a desplazado/a en los términos establecidos a nivel de empresa.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

Artículo 37. *Manutención.*

Se mantiene el sistema de manutención en los términos que viene disfrutándose actualmente. En los nuevos centros se estará a lo que se establezca por la Comisión Mixta.

Artículo 38. *Comisión Mixta.*

Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión mixta estará formada por dos miembros de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio preferentemente de entre los miembros del comité intercentros cuyo voto estará ponderado en función de la representación real de cada uno de ellos medida a diciembre de cada año en el ámbito del Convenio y por el mismo número de miembros en representación de la Dirección. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los/as asesores/as que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento en los términos previstos en el siguiente número.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

6. Dada la trascendencia de la función de la Comisión Mixta en el desarrollo y seguimiento tanto del sistema de incentivo como de los propios incrementos salariales, en el término de dos meses desde su constitución, la Comisión Mixta se dotará de un reglamento de funcionamiento con el régimen de reuniones y debates, y con especial referencia a los compromisos de entrega de documentación por parte de la Empresa para el conocimiento puntual de la marcha de la empresa y del señalamiento y cumplimiento de objetivos. Cuando la índole de la materia a tratar tenga contenido de necesario análisis económico, respetando siempre el preceptivo sigilo y secreto de los debates y datos analizados, las partes podrán acudir de técnicos expertos. A tal efecto y para una mayor operatividad y especialización, la Comisión Mixta del Convenio creará una comisión delegada de la misma al efecto de seguir trimestralmente la información económica que facilite la Empresa con la misma periodicidad. En dicha Comisión delegada se harán un seguimiento de las jornadas equivalente con las que se hará el reparto definitivo. En el momento de su creación se establecerá el correspondiente reglamento de funcionamiento.

7. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un/a trabajador/a o trabajadores/as, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado/a o interesados/as, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto. El plazo previsto en este punto no se aplicará en los trámites previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los que el plazo será de siete días, de conformidad con lo previsto en la normativa legal vigente.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC (VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos).

Artículo 39. *Comité Intercentros y derechos de representación legal.*

a) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros del Grupo, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

b) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de nueve, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados/as de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

c) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64, 41 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, respetando siempre las normas de interlocución de derecho necesario.

d) Competencias específicas en materia de Formación:

La Formación Profesional, cuyos fines primordiales son mantener la competitividad de la Empresa y mejorar la calidad en el servicio, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los/as trabajadores/as, se determinará mediante un Plan de Formación Profesional anual, que afectará a todos/as los/as trabajadores/as de los distintos departamentos.

Dicho plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos/as trabajadores/as que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas sobre la base de la información obtenida de cada uno de los establecimientos, a iniciativa de la Dirección de la Empresa, o a la propuesta de la representación sindical.

A las reuniones conjuntas sobre formación entre el Comité Intercentros y la Dirección, que tendrán una periodicidad anual podrán acudir cuantos técnicos o asesores estimen oportunas las partes.

Las competencias del Comité serán las siguientes:

a) Asesorar a la Empresa en la Concreción del Plan de Formación, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.

b) Proponer acciones formativas.

c) Colaborar en las acciones de formación y proveer en la facilitación de su financiación.

d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

Si las fechas de impartición del curso coincidiera con el período vacacional o disfrute de días abonables del trabajador/a, en todo o en parte, éste tendrá derecho a disfrutarlo por mutuo acuerdo entre partes en un período distinto en el supuesto de que la asistencia al curso fuese obligatoria, no así en el supuesto de que la asistencia al mismo fuese voluntaria.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los/as trabajadores/as.

Los representantes de los/as trabajadores/as disfrutarán del número de horas y forma del disfrute que a continuación se detalla:

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

Los miembros del comité de empresa, delegados/as de personal, y delegados/as sindicales a los que la LOLS les reconozca el crédito horario, como representantes legales de los/as trabajadores/as, pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, tanto en el seno de la empresa como en el sector, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores/as en función del centro de trabajo respectivo:

Hasta 50 trabajadores/as: 15.
De 51 a 100 trabajadores/as: 22.
De 101 a 250 trabajadores/as: 25.
De 251 a 500 trabajadores/as: 30.
De 501 a 750 trabajadores/as: 35.
De 751 en adelante: 40.

Respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes, los créditos horarios mensuales de todos los representantes legales de los/as trabajadores/as podrán acumularse en uno o varios de ellos, hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes y, en todo caso, deberá ser comunicado previamente a la empresa.

Disposición transitoria primera.

Año 2020.

Las Retribuciones Mínimas Garantizadas (nuevo Salario Base de Grupo) establecidas en el IV Convenio Colectivo del Grupo VIPS se mantendrán en vigor de conformidad con lo establecido en dicho texto normativo convencional.

Año 2021.

La RMG –nuevo Salario Base de Grupo– vigente para el año 2020 en el IV Convenio Colectivo del Grupo VIPS, tendrá el siguiente tratamiento:

Nivel IV: Salario Mínimo Interprofesional vigente para el año 2021 de conformidad con el tratamiento dado por el Real Decreto 817/2021 del 28 de septiembre del año 2021, ajustándose en su caso las diferencias salariales que puedan existir en el mes siguiente al de la firma del presente convenio colectivo:

– Salario Mínimo Interprofesional – 13.300 euros (Grupo IV) desde enero de 2021.
– Salario Mínimo Interprofesional – 13.510 euros (Grupo IV) desde el 1 de septiembre de 2021.

Aquellas personas trabajadoras que, estando encuadradas en el Grupo III del Convenio Colectivo, hayan prestado servicios de forma efectiva durante seis meses o más percibirán de una vez, una cantidad equivalente al 1,3 % del Salario Base de Grupo (antigua RMG) del año 2021 en concepto de Prima de Permanencia. Aquellas personas trabajadoras que, estando encuadradas en el Grupo III del Convenio Colectivo, hayan prestado servicios de forma efectiva menos de seis meses, percibirán este mismo pago de conformidad con la jornada efectivamente realizada en el año 2021.
Dicha prima se abonará en el mes de Febrero del año 2022.

Disposición transitoria segunda. *Otras garantías.*

1. Con independencia de los posibles incrementos del Salario Mínimo Interprofesional a partir del 1 de enero de 2022, el diferencial porcentual existente entre el Grupo II y el Grupo III será como mínimo de un 4,5 %.
Este mismo diferencial como mínimo se mantendrá entre el Grupo I y el Grupo II.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

2. La prima de permanencia recogida en el artículo 26.III.a) y la prima variable recogida en el artículo 26.III.b), no podrán ser compensadas ni absorbidas. Igual tratamiento tendrá la prima de permanencia recogida en la Disposición Transitoria primera.

3. Los conceptos que se verán afectados por los incrementos salariales recogidos en el presente convenio serán aquellos que hasta la fecha tengan el carácter de revalorizables. Sigue manteniéndose el mismo sistema que en convenios anteriores.

Disposición adicional primera. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (VI ASAC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los/as trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición adicional segunda. *Reclasificación profesional.*

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, se acuerda la relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que actualmente se aplican y las que se consideran como propias del Grupo en el presente convenio, de conformidad con el anexo I.

La Comisión Mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje en su caso a los efectos de una transición ordenada de los marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Disposición adicional tercera. *Seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en la transcendencia del papel de la Representación legal de los/as trabajadores/as y, en orden, al aseguramiento de un sistema de prevención de riesgos laborales y a la integración de los/as trabajadores/as en el mismo mediante su colaboración en la realización de las pertinentes auditorías y en la concienciación de los/as trabajadores/as en el seguimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad.

En este marco de colaboración se tendrá igualmente atención a los riesgos psicosociales a cuyo efecto ambas partes podrán compartir la realización de encuestas puntuales de clima laboral para la detección entre otras cuestiones de dichos riesgos y para proponer en su caso medidas tendentes a su corrección.

La empresa garantiza a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los servicios sanitarios de la empresa realizarán una revisión periódica, específica y gratuita a todos/as los/as trabajadores/as, cuando se considere oportuno.

No obstante esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legales.

Evaluación de riesgos laborales. La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

La empresa podrá constituir un Servicio de Prevención Mancomunado con otras empresas del Grupo, aun cuando éstas no estén obligadas a constituir un Servicio de Prevención Propio. La actividad preventiva del Servicio Mancomunado se limitará a las empresas participantes.

Para la designación de los Delegados/as de Prevención se procederá conforme a la legislación en vigor, correspondiendo la misma a los representantes de los/as trabajadores/as.

En su defecto se designarán de la siguiente forma:

En aquellos centros donde se hayan elegido delegados/as de personal, será delegado/a de prevención el/la más votado/a y, en el supuesto de renuncia, el que inmediatamente le siga.

En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa Propio, el/la Delegado-a/s de Prevención, será nombrado/a según el siguiente orden resultante de la mencionada constitución del Comité, 1.º presidente/a, 2.º secretario/a, 3.º primer vocal, 4.º segundo vocal y 5.º tercer vocal.

En los centros donde se haya constituido Comité Conjunto, serán designados delegados/as de prevención los que resulten del mismo orden anterior. En los centros donde no haya representantes electos, se nombrará de entre los/as trabajadores/as, un responsable de prevención.

Cuando se produzca alguna vacante, ésta se cubrirá automáticamente por el/la representante sindical inmediatamente siguiente al orden establecido y, en el supuesto de no poder cubrirse la vacante de esta forma, se nombrará un responsable de prevención de entre los/as trabajadores/as del centro.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

A los efectos de coordinar las labores de representación y participación en materia de riesgos laborales, y en atención a la convivencia en la empresa de órganos de representación individuales y colectivos (delegados/as de prevención en unos centros y comités de salud laboral en otros), de conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de los/as Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que se acuerda por las partes constituir un comité Intercentros de seguridad y salud, que estará integrado: de una parte, y en nombre de los/as trabajadores/as del centro, por cinco miembros designados por el Comité Intercentros, y en proporción a su propia composición, de entre los miembros de los comités de seguridad y salud laboral, y los/as delegados/as de prevención que ejerzan sus funciones en los centros donde no se hubiera podido constituir un comité de seguridad y salud; y, de otra, y paritariamente, por los/as representantes de la empresa, designados/as por esta.

Sus funciones serán las mismas que las de los comités de seguridad y salud, dirigidas a la unificación y coordinación de criterios a nivel general de la empresa, en la totalidad del ámbito geográfico al que la actividad de la misma se extiende.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se reunirá con periodicidad trimestral. La Comisión Ordinaria de Seguridad y Salud Laboral tendrá una periodicidad mensual y realizará un seguimiento de las medidas de prevención, de los resultados y causas de absentismo y de las cuestiones operativas relacionadas con la materia.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional cuarta. *Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

Dada la voluntad de las partes de compartir la lucha frente a las posibles situaciones de riesgo psicosocial y como una de las medidas correctoras de los mismos, la Representación Legal de los/as trabajadores/as participará en las deliberaciones de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA), con voz pero sin voto. El sistema de participación se definirá en la Comisión Mixta.

El/la representante designado/a en cada caso por los integrantes de la RLT deberá reunir las características de conocimiento necesario en la materia, a cuyo efecto la Empresa proveerá una formación adecuada, especialmente dirigida a la conciencia de preservación de la intimidad de los afectados y al carácter reservadísimo de los hechos que rodean a cada actuación hasta la conclusión final del procedimiento.

1. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los/as representantes de los/as trabajadores/as del centro, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las partes firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

2. Medidas preventivas.

Todos/as los/as trabajadores/as del centro tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas del Grupo, afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos/as los/as trabajadores/as del centro el Procedimiento aquí previsto.

Las partes firmantes asegurarán que todos los/as trabajadores/as del centro conozcan de la existencia del Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las Empresas del Grupo establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las Empresas del Grupo, en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento, incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

3. Definición del acoso moral y sexual.

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:

Acoso moral:

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros compañeros/as o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
Toda agresión sexual.

4. Procedimiento de actuación.

En el término de un año desde la publicación del presente Convenio se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

Se creará una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

Disposiciones generales:

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se creará a nivel del Grupo la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del Departamento de Recursos Humanos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis

Proceso de solución mediante pronunciamiento.

Se estructura un Procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los/as trabajadores/as del centro, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión.

Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, los/as trabajadores/as del centro podrán ser asistidos/as, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los/as trabajadores/as del centro de su elección.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los/as representantes legales de los/as trabajadores/as del centro del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, siempre que medie solicitud escrita del trabajador/a o cuando lo aconsejen las sensibilidades puestas en el procedimiento se

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

procederá al cambio provisional de puesto, turno y/o centro de trabajo, en la medida que lo permita la organización del trabajo a fin de minimizar la relación entre las partes implicadas en la denuncia.

4. La Comisión tiene un plazo máximo de veintiún días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

5. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de Recursos Humanos al objeto de que éste adopte con carácter inmediato las medidas correctoras oportunas incluyendo las medidas tipificadas en el procedimiento sancionador y las acciones legales correspondientes si hubiere lugar a las mismas.

6. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el/la trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

7. La Empresa asegurará que los/as trabajadores/as del centro que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los/las representantes de los/as trabajadores/as del centro del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Disposición adicional quinta. *Empleo.*

De acuerdo con lo determinado en el Capítulo II del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el Convenio Colectivo los siguientes:

– La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

– El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales

– El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

– El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los/as jóvenes, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo.

– Como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas se apuesta por la utilización de la jubilación parcial con contrato de relevo.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

En consecuencia para promover la contratación indefinida y la estabilidad de las plantillas, se adquieren los siguientes compromisos:

– La contratación indefinida será la modalidad normal de relación entre las empresas del Grupo y sus empleados/as, haciéndose por las mismas una apuesta firme por la estabilidad en el empleo como principio rector de su política social.
– Las partes firmantes del convenio se fijan como objetivo el fomento de la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad.
– A tal efecto, El Grupo adquiere el compromiso de mantener el 90 % de empleo indefinido a lo largo de la vigencia del Convenio.
– Dentro de este compromiso de empleo estable se atenderá prioritariamente a la transformación a indefinido de los contratos formativos y eventuales a su extinción, según los límites legales establecidos en cada momento (seis meses para los contratados en la modalidad eventual).

Los firmantes del convenio entienden que el mantenimiento y la recuperación del empleo es un objetivo prioritario de esta negociación colectiva, favoreciendo la estabilidad, sin perjuicio de mantener la referencia de la contratación temporal para permitir responder a las necesidades claramente coyunturales producto de la gran variabilidad, en el tiempo y en la intensidad, de la demanda de nuestros consumidores.
En consecuencia, los firmantes del Convenio, conscientes de la necesidad de conjugar la efectividad de la garantía de empleo en el ámbito del Grupo con las transformaciones y adaptaciones al mercado y a los clientes, convienen en que las empresas afectadas por el Convenio no llevarán a cabo medidas que puedan afectar al empleo en alguno o algunos de los centros afectados por el presente convenio, sin antes haber agotado las previstas en el siguiente protocolo:

1. Cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo el órgano competente para la consulta y deliberación de las mismas, con respeto de la legalidad vigente, será el Comité Intercentros, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 de este Convenio, o las representaciones sindicales si así lo decidiesen estas en los términos legales.
2. Como medidas necesarias para evitar o reducir los efectos y atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as del centro afectado será necesario contemplar preferentemente las siguientes:

a) La recolocación interna de los/as mismos/as dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas.
b) Movilidad funcional de los/as afectados/as conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
c) Movilidad geográfica conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito de actuación del Grupo.
d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los/as afectados/as que puedan contribuir a su continuidad en el proyecto empresarial.
f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores/as afectados/as.

Disposición adicional sexta. *Igualdad.*

Como parte integrante del Plan de Igualdad del Grupo se incorporarán al mismo las siguientes medidas que en todo caso tendrán efectividad desde la firma del presente Convenio:

– Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

– Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales y aquellas que exijan desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, previa justificación.

– Establecer un permiso no retribuido por el tiempo necesario para los/as trabajadores/as con descendientes menores de 15 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente y siempre que la organización del trabajo lo permita. Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

– Dar preferencia, cumpliendo los requisitos de idoneidad, dentro de la misma área funcional en la movilidad geográfica fuera de la comunidad autónoma por motivos de cuidados de personas dependientes (menores de 8 años y familiares de 1.ª grado de consanguinidad o afinidad), previa justificación.

– Dar preferencia en el cambio de movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para personas separadas/divorciadas o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los dos progenitores. Las solicitudes se concederán, previo acuerdo entre las partes y justificación de la necesidad y siempre que exista idoneidad en el/la trabajador/a solicitante.

– Dar preferencia en la adjudicación de los turnos de vacaciones a aquellos empleados/as que por decisión judicial tengan establecido un régimen de vacaciones con hijo/a menor que les obligue a hacerse cargo del mismo en un período determinado de vacaciones, conforme al calendario laboral fijado en cada centro.

– Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación y preaviso de siete días. Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

– Ampliación del permiso por nacimiento de hijos/as a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

– Los/as trabajadores/as del centro con hijos/as entre ocho y diez años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los/as trabajadores/as del centro con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

En cualquier caso las partes procederán a la adecuación a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 de forma inmediata del Plan de Igualdad actualmente en vigor.

Disposición adicional séptima. *Condiciones de trabajo para la mejora de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el Grupo Vips.*

a) La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de acercarse a su domicilio para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, a cuyo efecto se pondrá en práctica durante la vigencia del Convenio un sistema de puesta en conocimiento de las vacantes que se produzcan en los centros, a efectos de su solicitud por los/as trabajadores/as del centro interesados/as.

b) Las jornadas diarias iguales o inferiores a cuatro horas deberán ser necesariamente continuadas.

c) Las trabajadoras y trabajadores madres o padres de niños menores de tres años, a lo largo de la vigencia del Convenio, podrán solicitar no prestar servicios en sábados, domingos y festivos y ser adscritos a un turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a cuatro años en el caso de

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación «de hecho», estado civil o adopción.

En los supuestos en que varios/as trabajadores/as de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores/as y empresa el horario de trabajo efectivo.

Las condiciones establecidas en el párrafo primero de este punto no serán de aplicación para aquellos/as trabajadores/as empleados/as específicamente para prestar trabajos en sábados y domingos. A tal efecto se entenderán como tales los que trabajen el 50 % o más de la jornada contratada en festivos y fines de semana.

d) En los casos de las licencias contempladas en el artículo 24.1.b) y c) de este Convenio, el/la trabajador/a que tuviera que desplazarse fuera del territorio nacional podrá acumular a los días de permiso los días de vacaciones devengados necesarios a tal efecto. Igualmente podrán acumularse en los casos que no tenga que efectuarse desplazamiento fuera del territorio nacional siempre que la organización del trabajo lo permita.

La Comisión mixta del convenio creará en su seno una Comisión para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el Grupo Vips, que, a lo largo de la vigencia del Convenio analizará la aplicación práctica de las medidas previstas en esta Disposición y participará en el seguimiento de las mismas.

Disposición adicional octava. *Procedimiento para solventar las discrepancias a que se refiere el apartado c) del artículo 85.3 del E.T.*

En el caso de que, durante la vigencia del Convenio y de las normas referidas, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.4 del E.T, o de la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, la Comisión Mixta prevista en el artículo 38 del presente Convenio actuará conforme a lo previsto en el apartado 7 del mismo, sometiendo la discrepancia a la mediación o arbitraje del ASAC para su resolución efectiva.

Disposición adicional novena.

Las personas trabajadoras que, una vez alcanzado el Salario Base que figura en el presente Convenio, tuviesen algún remanente en concepto «ayuda al transporte», lo mantendrán a título personal pero con carácter salarial.

Disposición adicional décima.

El precio de la hora nocturna, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Convenio Colectivo, será fijado por la Comisión Mixta una vez se conozcan los incrementos salariales que, en su caso, vienen regulados en el artículo 26.

Disposición adicional undécima.

Dada la entrada en vigor, el 31 de diciembre de 2021, del RDL 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se han procedido a adaptar las modalidades de contratación del convenio a las nuevas modalidades legales. Ello no obstante, aquellos contratos celebrados con anterioridad se regirán, de conformidad con lo establecido por las disposiciones transitorias primera, tercera, cuarta y quinta del citado RDL 32/2021, por la normativa prevista en IV Convenio Colectivo hasta la expiración de los plazos legales previstos en las disposiciones transitorias citadas con anterioridad, así como en la Disposición Final Octava del RDL 32/2021.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Categorías antiguas Grupo Profesional

Analista de Sistemas.	Grupo I.
Comprador.	Grupo I.
Director.	Grupo I.
Grupo IV (Comercio).	Grupo I.
Jefe de Cocina.	Grupo I.
Jefe de Comedor.	Grupo I.
Jefe de Departamento.	Grupo I.
Licenciado.	Grupo I.
Primer Encargado.	Grupo I.
Encargado Almacén.	Grupo II.
Oficial 1.º Administrativo.	Grupo II.
2.º Jefe de Cocina.	Grupo II.
2.º Jefe de Comedor.	Grupo II.
Grupo III (comercio).	Grupo II.
Jefe de Partida.	Grupo II.
Jefe de Sector.	Grupo II.
Oficial 2.º Administrativo.	Grupo II.
Segundo Encargado.	Grupo II.
Subjefe Departamento.	Grupo II.
Delineante.	Grupo II.
Dibujante.	Grupo II.
Oficial Técnico.	Grupo II.
Programador.	Grupo II.
Técnico de Sistemas.	Grupo II.
Camarero.	Grupo III.
Cocinero.	Grupo III.
Conductor.	Grupo III.
Profesional de oficio.	Grupo III.
Repostero.	Grupo III.
Operador Ordenador.	Grupo III.
Dependiente (ayudante de camarero).	Grupo IV.
Ayudante de Cocina.	Grupo IV.
Grupo I (comercio).	Grupo IV.
Auxiliar Administrativo.	Grupo IV.
Auxiliar de Cocina.	Grupo IV.
Ayudante Camarero.	Grupo IV.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es

Ayudante Dependiente.	Grupo IV.
Cajero Comedor.	Grupo IV.
Mozo.	Grupo IV.
Portero Accesos.	Grupo IV.
Auxiliar de Compras.	Grupo IV.
Grupo II (comercio).	Grupo IV.
Ordenanza.	Grupo IV.
Vigilante.	Grupo IV.

cve: BOE-A-2022-3658
Verificable en https://www.boe.es