

## **II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS VIPS**

Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Vips.

Visto el texto del II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Vips (Sigla, SA, Sigla Ibérica, SA, Reyse, SA, Colima, SA, Starbucks Coffee España, SL, British Sandwich Factory, SL, SDH Sigla, SL, Luculo, SA, Restaurantes Wok, SL, Grupo VIPS Franchising, SL y H3 España Burger Gourmet, SL) (Código de convenio n.º 90016793012008), que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 2011, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación de las empresas del mismo, y de otra por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO, la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT en representación del colectivo laboral afectado, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 14 de noviembre de 2011.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## **II 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 Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería Turismo y Juego de UGT, y la



Federación Estatal de Comercio, Hostelería Turismo y Juego de CCOO que en su conjunto suman la totalidad de los miembros de comité de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo.

## **Artículo 2. Ámbito Personal y Territorial**

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

1. Empresas del Grupo: Además de Sigla, SA, Sigla Iberica, SA, Reyse, SA, Colima, SA, Starbucks Coffee España, SL, British Sandwich Factory, SL, SDH Sigla, SL, Luculo, SA, Restaurantes Wok, SL, Grupo Vips Franchising, SL, H 3 España Burger Gourmet, SL, se entiende por empresas del Grupo Vips aquellas que en el presente o en el futuro se encuentren en los casos descritos en el punto 1 del artículo 42 del Código de Comercio. También afectará a aquellas empresas que exploten las marcas del Grupo en el supuesto que se franquiciaran, siempre que estas lo soliciten por acuerdo con la representación de los trabajadores y lo admita la Comisión Mixta.

2. Trabajadores: 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 2011, finalizando su vigencia el 1 de enero de 2015.

Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo 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 personam 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.

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

III. En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, 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 trabajadores, los representantes de los mismos serán informados 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 Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

En cumplimiento de tal objeto, las partes expresamente se comprometen al Compromiso de Empleo Indefinido contenido en la Disposición Adicional Sexta del presente texto.

La contratación de trabajadores 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. Período 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, como Directivos o Mandos.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador 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.

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 treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean por duración determinada.

### **Artículo 10. Contrato de Obra o Servicio Determinado.**

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

### **Artículo 11. Contrato Eventual**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, las Empresas incluidas en el artículo 1 de este Convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce, salvo que el ALEH prevea un tiempo máximo superior.

### **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:

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, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

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.

En el contrato y el pacto de horas complementarias se fijaran las franjas horarias en las que resultará exigible la prestación de las horas complementarias que deberán ser preavisadas con una semana de antelación.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 30 % de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no



programado previamente como de trabajo, respetando el descanso semanal.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo anterior.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán prioridad en el aumento de horas en condiciones de idoneidad y de compatibilidad con el tiempo de trabajo requerido.

### **Artículo 13. Contratos Formativos**

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.

### **Artículo 14. Contrato de Interinidad y Contrato Fijo Discontinuo**

a. Interino.

I. Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

III. Los trabajadores interinos tendrán, en condiciones de idoneidad, preferencia de ingreso en los casos de necesidad de contratación.

b. Contrato fijo discontinuo:

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo IV. Clasificación Profesional**

### **Artículo 15. Clasificación Profesional**

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.

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 3 del ALEH, Nivel III del Convenio Colectivo.

Auxiliar de Restauración Moderna: Grupo Profesional 4 del ALEH, Nivel IV del Convenio Colectivo.

## **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.

### **Artículo 17. Movilidad Geográfica**

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

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 de centro en localidades de diferentes municipios no limítrofes 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 E.T.



## **Artículo 18. Ascensos**

a. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza (Nivel I), o mando y coordinación (Nivel II), será de libre designación por la empresa 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. 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 del Nivel IV al Nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante seis meses consecutivos en el Grupo o interrumpidos dentro de un período de doce 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 excepciones legales.

La jornada máxima, para quienes tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengán 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.

Trimestralmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada persona trabajadora, de manera que, con una semana de antelación al momento de prestación del trabajo, el trabajador pueda conocer y controlar la jornada a realizar. A lo largo de la vigencia del Convenio se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava d) del mismo.







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, que impidan el previo aviso), se efectuarán preferentemente con personal voluntario y en su defecto no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para los trabajadores a jornada completa. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán el límite en proporción a su jornada.

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 el 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 se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, salvo pacto en contrario, en turnos rotativos. 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 estará a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la representación legal de los trabajadores.

### **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 trabajador elegirá el sistema de compensación.

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

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

## **Artículo 22. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Aquellos trabajadores 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, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado.

Igualmente podrán disfrutarse los 31 días de modo continuado siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

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.

Dado que la experiencia está acreditando la normalidad en el actual sistema de distribución, reparto, fraccionamiento en su caso, y disfrute de vacaciones en las distintas unidades, se mantendrá el mismo sistema que se sigue en la actualidad.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En caso de que el trabajador esté afecto a un proceso de incapacidad temporal antes del inicio del periodo vacacional planificado, no perderá el derecho al disfrute de sus vacaciones, en caso de que continúe afecto a éste al comienzo de las mismas. Las vacaciones serán re-programadas por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

### **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.

También por acuerdo específico con el trabajador se podrán disfrutar los días festivos trabajados unidos a los días de descanso semanal, de tal modo que con carácter general sus turnos horarios serán 7 días de trabajo-5 de descanso y 7 días de trabajo-2 de descanso.

El seguimiento y desarrollo práctico de lo dispuesto en el párrafo anterior será objeto de tratamiento en el seno del Comité Intercentros o de la comisión que se cree al efecto tendiendo a la certeza en la concreción del descanso y a que paulatinamente no se produzcan períodos continuados de trabajo superiores a siete días.

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

b. Tres días en los casos de nacimiento de hijo y en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad;

si por tal motivo, el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cinco días. Estos días de licencia no podrán ser acumulados por el mismo supuesto a los previstos en el siguiente apartado.

c. Dos días 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d. Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado a) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

Excepcionalmente y por una sola vez a lo largo de la vida laboral en la empresa, la licencia prevista en el apartado a) será de aplicación al trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa unido a otra persona en una situación de





afectividad y constancia análoga a la conyugal acreditada mediante certificado del registro de inscripción de parejas de hecho que podrá sustituirse, en las poblaciones donde no exista registro, mediante acta notarial certificadora de los mismos extremos.

Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador 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.

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

El trabajador 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.

## 2. No retribuidas.

El Trabajador dispondrá de dos 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. Por acuerdo entre el trabajador 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 de los no contemplados en los permisos retribuidos de este convenio), preavisándose a la empresa sin perjuicio de que no se pueda hacer en el plazo que para otros supuestos se contemplan en este artículo y, justificando el permiso a posteriori.

Los trabajadores 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 tres meses.

## Capítulo VII. Régimen Salarial





## **Artículo 25. Retribuciones**

Las retribuciones de los trabajadores 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 a la RMG.

## **Artículo 26. Garantía Retributiva**

I. Hasta el 01/01/2011 se mantienen las retribuciones que efectivamente han sido abonadas a los trabajadores.

Desde el día 01/01/2011 se establecen, y para los Niveles definidos en el artículo 17 del Convenio Colectivo las siguientes Garantías Retributivas:

Nivel IV:	6,63 €/hora
Nivel III:	7,16 €/hora
Nivel II:	7,58 €/hora
Nivel I:	8,33 €/hora

Los atrasos correspondientes a las nuevas tablas desde enero de 2011 se abonarán en la nómina de septiembre.

II. Esta Garantía retributiva operará como Retribución Mínima Garantizada (RMG), por todos los conceptos, incluida la ayuda al transporte, no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos.

III. Prima de firma de convenio.

Como retribución extraordinaria de carácter personal, los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren en alta al momento de la firma, y que hayan percibido RMG durante 2010, percibirán, exclusivamente en el año 2011, una gratificación no consolidable cuyo importe total será de 100 € para los trabajadores a tiempo completo de los grupos II y III. El importe resultante de la Prima de firma de convenio se hará efectivo en la nómina de Agosto de 2011. La Prima de firma de convenio será compensable con cualquier otra retribución que los trabajadores perciban por encima de la RMG que no obedezca a conceptos de Convenio como el complemento personal derivado de la reordenación salarial producida en el primer Convenio.

## **Artículo 27. Pagas Extraordinarias**

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán conforme al sistema que esté establecido en cada empresa.

No obstante lo anterior, en todo caso las partes podrán acordar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

### **Artículo 28. Incremento Salarial años 2012, 2013 y 2014**

La RMG en el presente convenio con efectos de primero de enero tendrá un incremento sobre la del año anterior en los siguientes porcentajes:

2012: Desde 01/01/: incremento de tablas de RMG 2011 con el 1 %.

2013: Desde 01/01/: incremento de tablas de RMG 2012 con el 1,10 %.

2014: Desde 01/01/: incremento de tablas de RMG de 2013 con el 3,90 %.

01/01/2015: Compensación productividad y por diferencia de IPC: En el caso de que a 31 de diciembre de 2014, el IPC acumulado de los años 2011 a 2014, ambos inclusive, excediera del 6,25 %, dentro del primer trimestre de 2015 los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una paga por una sola vez consistente en el porcentaje que se fija a continuación sobre la RMG del año 2014 en función del incremento de ventas brutas a unidades comparables habido en 2014 sobre el ejercicio de 2010.

Si las ventas 2014 no alcanzan un incremento del 6,25 % sobre las del 2010 no se percibirá cantidad alguna.

Si las ventas 2014 alcanzan un incremento del 6,25 %, y hasta un 7,5 %, sobre las del 2010 se percibirá la diferencia con el límite de un 1 % sobre la RMG del año 2014.

Si las ventas 2014 alcanzan un incremento superior al 7,5 %, y hasta un 10 %, sobre las del 2010 se percibirá la diferencia con el límite de un 2 % sobre la RMG del año 2014.

Si las ventas 2014 alcanzan un incremento superior al 10 % sobre las del 2010 se percibirá la diferencia con el límite de un 3 % sobre la RMG del año 2014.

Además, en este último caso del párrafo anterior, (incremento de ventas 2014 sobre 2010 superior al 10 %) la diferencia, hasta un máximo de un 1,5 %, se incorporará a las tablas a partir de 01/01/2015.

### **Artículo 29. Nocturnidad**

El trabajo nocturno, en los términos previstos en el artículo 36 del ET, se retribuirá de la siguiente manera a partir de la fecha de la firma del presente Convenio:

El que se realiza entre las 24:00 horas y las 6:00 horas, se retribuirá con el valor de la Garantía Retributiva calculada en función de lo dispuesto en el artículo 26



de este Convenio Colectivo incrementado en un 25 %.

El que se realiza entre las 22:00 y las 24:00 tendrá el valor de la Garantía Retributiva, calculada en función de lo dispuesto en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, sin incremento, salvo el caso de que el trabajador/a preste sus servicios 5 o más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, a los que se aplicará el 25 % a todas las horas prestadas en jornada nocturna. En los casos de trabajadores no afectados por el Convenio Provincial de hostelería de la Comunidad de Madrid, se estará a lo previsto en el punto 6.º de la Disposición Adicional Segunda de este Convenio.

## **Capítulo VIII. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

### **Artículo 30. Protección de la Vida Familiar**

I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: las trabajadoras podrán acumular el derecho al permiso de lactancia en 18 días continuados siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de baja por maternidad, y siempre y cuando se preavise del ejercicio de este Derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

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

III. Maternidad: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal periodo con el de vacaciones.

IV. Guarda Legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y la Ley 3/2007, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, 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 o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no





desempeñe actividad retribuida.

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

a. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

b. En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

c. Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excedencia por maternidad.

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

### **Artículo 31. Excedencias**

A.

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

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

III. Si dos o más trabajadores 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 trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador 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 el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, salvo en el supuesto del apartado I que la reserva será de dos años. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

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 trabajador 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, salvo acuerdo individual.

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

VI. El trabajador 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 será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

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 trabajadores 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 trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, 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 Art. 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 trabajador 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.

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 trabajador tuviera menos de tres bajas por contingencias comunes a lo largo de un año natural, la Empresa, abonará al mismo las cantidades de salario dejadas de percibir durante los tres primeros días de la segunda baja del año anterior.

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 trabajadores 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 trabajadores, 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.

III. Los trabajadores 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.

#### **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 €, siempre y cuando el empleado tenga una antigüedad no inferior a diez años en la compañía.

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

III. El trabajador 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 trabajadores, 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 trabajador desplazado 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 asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, 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.

6. 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 trabajador o trabajadores, 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, 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 o interesados, 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.

f. La Comisión Mixta también entenderá de la aplicación del presente Convenio en los supuestos de nuevas franquicias y de la asimilación de niveles en el caso de que, a propuesta de los representantes de los trabajadores afectados por convenio colectivo sectorial estatal vigente a la fecha de la firma, se solicitara su aplicación a los mismos desde la fecha de su entrada en vigor.

g. 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 ASEC.





## **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 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.

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 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 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 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, salvo que sean asumidas por los sindicatos en los términos legales.

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 trabajadores, se determinará mediante un Plan de Formación Profesional anual, que afectará a todos los trabajadores 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 trabajadores 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, 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 trabajadores.

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

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 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 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 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 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 Extrajudicial de Conflicto Laborales (ASEC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan

### **Disposición Adicional Segunda**

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo, en el término de tres meses desde la firma del mismo o de su incorporación, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

I. Aquellos trabajadores que en el momento inmediatamente anterior a la aplicación de este Convenio vinieran percibiendo por Convenio Colectivo cantidades compensatorias como Plus de Transporte, las podrán mantener a título personal integrándose y formando parte anualmente de la Retribución Mínima Garantizada.

Los trabajadores contratados con posterioridad a la aplicación del convenio también podrán percibir parte de su Retribución Mínima Garantizada como plus de transporte, en los términos previstos en la Disposición Adicional Novena.

II. Independientemente de la integración del Plus de transporte en la RMG, aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio que vinieran percibiendo conjuntamente por los conceptos de salario





base y plus de transporte una cantidad superior a las previstas como RMG, las mantendrán a título personal como condición más beneficiosa.

III. Para alcanzar la RMG podrá computarse cualquier otro tipo de retribución que fuera compensable y absorbible.

IV. En caso de que existiese alguna cantidad, una vez alcanzada en su caso la RMG, que en origen tuviese la consideración de no compensable y no absorbible y tal hubiese sido el tratamiento de la misma, pasará a integrar un Complemento Ad Personam que mantendrá el carácter de no compensable y no absorbible. Esta cantidad será revisable si venía revisándose con anterioridad.

### **Disposición Adicional Tercera. Reclasificación Profesional.**

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.II 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 cuarta. Seguridad y salud laboral.

La empresa garantiza a los trabajadores 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 los trabajadores, cuando se considere oportuno.

Cuando la evaluación de riesgo así lo exija, se realizarán las pruebas médicas complementarias necesarias para conocer el estado de salud del trabajador (control visión, audiometría y análisis de sangre y orina, o cualquier otro tipo de analítica complementaria).

En aquellos puestos con especial riesgo de enfermedad profesional, el reconocimiento médico será obligatorio e incluirá todo lo que sea procedente.

Asimismo, la empresa realizará campañas preventivas y en concreto la vacunación en función de los riesgos inherentes al trabajo, efectuando, como mínimo la vacunación antigripal.

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.

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 de Prevención se procederá conforme a la legislación en vigor, correspondiendo la misma a los representantes de los trabajadores.

En su defecto se designarán de la siguiente forma:

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

En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa Propio, el Delegado/s de Prevención, será nombrado según el siguiente orden resultante de la mencionada constitución del Comité, 1.º presidente, 2.º secretario, 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 de prevención los que resulten del mismo orden anterior. En los centros donde no haya representantes electos, se nombrará de entre los trabajadores, un responsable de prevención.

Cuando se produzca alguna vacante, ésta se cubrirá automáticamente por el 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 trabajadores 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 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 Delegados 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 trabajadores, 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 delegados 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 representantes de la empresa, designados 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.

Disposición adicional quinta. Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual.

#### 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 representantes de los trabajadores, 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 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 prevaleciendo de una posición jerárquica.

#### 2. Medidas preventivas.

Todos los trabajadores 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 los trabajadores el Procedimiento aquí previsto.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores 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.

### 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, 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 colegas 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, condiciones 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.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.





Toda agresión sexual.

### 3. 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 personal, todos ellos 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 trabajadores 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 trabajadores, 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 de Acoso ó 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 trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores 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 representantes legales de los trabajadores 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, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta 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 personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

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 trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores 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 representantes de los trabajadores 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 Sexta. Empleo**

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 trabajadores afectados será necesario contemplar preferentemente las siguientes:

a. La recolocación interna de los mismos dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas.

b. Movilidad funcional de los afectados 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 afectados 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 afectados.

Como parte integrante del plan de garantía y crecimiento del empleo, y con amparo en la jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de renovación y reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores afectados puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

Esta política de jubilaciones potenciará especialmente el fomento de la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de las modalidades de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

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

### **Disposición Adicional Séptima. 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:

- Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva de puesto de trabajo y previa acreditación de la necesidad.
- Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.
- 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 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 trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

- Establecer para los trabajadores con más de cinco años de trabajo en la empresa, con interrupción del cómputo de antigüedad, una excedencia por motivos de estudios de entre seis meses y un año, previa justificación del mismo y con reserva de puesto de trabajo. Esta medida solamente se puede pedir una sola vez a lo largo de la vida laboral en Grupo Vips.

- 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 1ª grado de consanguinidad y 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 separados/divorciados 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 trabajador solicitante.

- Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación y preaviso de 7 días. Por acuerdo entre el trabajador 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 a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando la madre le haya cedido al menos dos semanas de su suspensión de contrato por maternidad y se haya comunicado y acreditado esta circunstancia.

- Los trabajadores con hijos 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 trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.



Disposición adicional octava. Condiciones de trabajo para la mejora de la conciliación de la vida laboral 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 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 trabajadores interesados.

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 4 años en el caso de 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 trabajadores de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y empresa el horario de trabajo efectivo.

Las condiciones establecidas en el párrafo primero de este punto no serán de aplicación para aquellos trabajadores empleados 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. A lo largo de la vigencia del Convenio, la Empresa se compromete a mantener el actual preaviso existente en cada unidad y a que progresivamente la adjudicación de los horarios individualmente a cada persona trabajadora, se efectúe con carácter general con más antelación que la prevista en el Convenio, acercándose a la existente en algunos centros en los que con cuatro semanas de antelación al momento de prestación del trabajo, el trabajador puede conocer y controlar la jornada a realizar.

e. En los casos de las licencias contempladas en el artículo 24.1. b) y c) de este Convenio, el trabajador 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.



### **Disposición Adicional Novena. Ayuda Al Transporte.**

Se establece con naturaleza extra-salarial una ayuda al transporte o plus de transporte que las empresas deberán abonar a todos sus trabajadores, sea cual fuere la modalidad contractual suscrita por los mismos o su jornada laboral, a excepción de aquellos que tengan otro tipo de compensaciones.

El Plus de Transporte se integra y forma parte anualmente de la Retribución Mínima Garantizada.

Teniendo en cuenta el importe medio/moda por trayecto en servicio público en el ámbito del presente convenio, la cuantía se fija en 960€ anuales en defecto de lo previsto en el párrafo siguiente y se distribuirá a los solos efectos de administración de pagos en doce pagos mensuales iguales a partir de 01/01/2011.

Dicha cuantía que se abonará en concepto de ayuda al transporte, se hará efectiva siempre que no se haya negociado con la representación legal de los trabajadores fórmulas alternativas que sustituyan lo previsto y recogido en esta Disposición. De producirse acuerdo a este respecto, éste deberá ser remitido a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento y aprobación.

Caso de no haberse alcanzado, o de no alcanzarse, acuerdo alguno a este respecto, las empresas vendrán obligadas a abonar efectivamente la denominada ayuda transporte en la cuantía que se indica.

El importe del Plus de Transporte, no será objeto de revisión a lo largo de la vigencia del presente convenio, por lo que los incrementos pactados en la cuantía total de la RMG prevista para cada año en el artículo 26 del Convenio, se aplicarán a los conceptos salariales que integran la RMG.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo por Plus de Transporte una cantidad superior a la aquí prevista, la mantendrán exclusivamente a título personal como condición más beneficiosa.

Disposición adicional décima. 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 41.6 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 g) del mismo, sometiendo la discrepancia a la mediación o arbitraje del ASEC para su resolución efectiva.

### **ANEXO I**





<b>Categorías antiguas</b>	<b>Grupo Profesional</b>
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
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

