

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9578 *Resolución de 30 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa Mediterránea Merch, SL, para los centros de trabajo de Alicante, Murcia y Valencia.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mediterránea Merch, SL, para los centros de trabajo de Alicante, Murcia y Valencia (código de convenio n.º 90014482012006), que fue suscrito con fecha 16 de abril de 2020, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, 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 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, 30 de julio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MEDITERRÁNEA MERCH, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio colectivo afectará y será de aplicación directa a todo el personal que preste servicios para la empresa Mediterránea Merch, SL, en la Comunidad Valencia, Alicante y Región de Murcia, realizando su trabajo dentro de su ámbito funcional, conforme a las categorías, funciones y responsabilidades que en el mismo se recogen.

Artículo 2. *Ámbito temporal y revisión.*

La duración de este convenio colectivo será de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2020 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2024. Sus efectos económicos se producirán desde su entrada en vigor, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Una vez transcurrido el período de vigencia del presente convenio colectivo, se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año salvo que sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes negociadoras.

La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de vencimiento del convenio, o de cualquiera de sus prórrogas. Deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte, así como a la Autoridad Laboral competente.

En todo caso, las condiciones laborales pactadas en el presente convenio, permanecerán en vigor, y serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa, hasta que no se proceda a una nueva revisión del mismo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa Mediterránea Merch, SL, durante la realización de las actividades propias de su objeto social.

Constituyen el objeto social de la empresa las actividades de merchandising y servicios integrales específicos a empresas y particulares tales como: promoción; degustación; reposición; logística; preparación, manipulación y reparto de mercancías; eventos; actos culturales; ocio y tiempo libre; asistencia domiciliaria; pequeñas reparaciones y reformas; servicios de seguridad, portería y cualquier otro de similar naturaleza.

CAPÍTULO II

Cláusulas de administración y aplicación del convenio

Artículo 4. *Garantías personales, compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas que vinieran percibiendo las personas trabajadoras de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y que sean superiores a las establecidas en el mismo, serán respetadas.

Sin perjuicio de la implantación de la estructura salarial prevista en el presente convenio colectivo, las retribuciones de las personas trabajadoras que en su conjunto y cómputo anual superen las condiciones económicas previstas en el mismo, se respetarán íntegramente teniendo la consideración de complemento personal («ad personam»).

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. La citada comisión, de composición mixta, estará integrada como máximo por cuatro miembros pertenecientes a la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, que hayan intervenido en la negociación y firma del mismo. Las funciones de la comisión paritaria serán entre otras:

- a) La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente convenio.
- b) La interpretación y aplicación de su contenido.
- c) Las labores de mediación y consulta sobre aquellas cuestiones o controversias que pudieran derivarse de su aplicación.

En caso de existir conflicto sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter la controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones judiciales y/o de conflicto colectivo. El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito por burofax por cualquiera de sus miembros al resto de los mismos, en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe en el seno de la comisión paritaria.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los siete días hábiles siguientes para la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los siete días hábiles siguientes al de la reunión.

Para la resolución de los asuntos que se le planteen a esta comisión mixta, sus miembros podrán recabar los informes o asesoramientos técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

En caso que el informe recoja el acuerdo de las dos partes de la comisión paritaria, el mismo será vinculante para las mismas. En el caso de desacuerdo en el seno de esta comisión paritaria o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum, quedará abierta la vía judicial.

Para que los acuerdos de la comisión sean válidos, ambas partes deberán estar de acuerdo en los términos de la resolución, necesitando la parte social la conformidad de ambos componentes.

Para que la comisión paritaria se reúna válidamente, deberán asistir a la reunión todos los miembros de cada una de las partes.

Se fija como domicilio a efectos del desarrollo de reuniones la calle Azarbe del Papel, n.º 20, Bajo, Murcia 30007.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, poder de dirección y derechos fundamentales

Artículo 6. *Organización del trabajo y poder de dirección.*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral de las personas trabajadoras dentro de los límites legalmente establecidos, corresponderá única y exclusivamente a la empresa, que mantendrá el poder de dirección sobre los mismos, conservando respecto a ellos los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a la condición de empleador.

Las personas trabajadoras de la empresa Mediterránea Merch, S.L. deberán obedecer las órdenes e instrucciones emanadas directamente de la dirección de la empresa, o de las personas designadas por ésta en las que se haya delegado su poder de dirección y control.

La organización del trabajo comprende, a título de ejemplo, las siguientes facultades:

1. La determinación, implantación, modificación o supresión de tareas.
2. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento mínimo a cada persona trabajadora.
3. La amortización y ordenación de puestos de trabajo en función de las necesidades de la empresa en cada momento.
4. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
5. La determinación de la persona o personas en las que delega el poder de dirección
6. La exigencia a la persona trabajadora de la debida responsabilidad en el ejercicio de sus tareas y la adecuada vigilancia y cuidado de los vehículos, uniformes, equipos de trabajo, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para la realización de las tareas encomendadas. A tal fin, dará cuenta a la empresa, a través del supervisor/a, responsable de grupo o jefe/a de equipo, de las faltas o defectos que pudieran haberse producido en los mismos, con el fin de que sean conocidos y en su caso, subsanados, para garantizar el mantenimiento de la calidad del servicio.
7. La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, teniendo en cuenta la categoría profesional de la persona trabajadora afectada, así como las necesidades productivas de la empresa cliente recogidas en el contrato de prestación de servicio suscrito con la misma.
8. La facultad de movilidad y distribución de las personas trabajadoras a través de la adopción de medidas relativas al cambio de puesto de trabajo, traslados y

desplazamientos; que vengan exigidos por las necesidades inherentes a la actividad de la empresa. En todo caso, la empresa adoptará las medidas en materia de movilidad funcional o geográfica de los trabajadores, conforme a lo previsto en el presente convenio; así como de acuerdo con los requisitos exigidos en los arts. 39 y 40 del TRET.

9. La asignación de equipos de protección individual y colectiva.

10. En general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.

Artículo 7. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

La persona trabajadora deberá cumplir con las obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que imparta el empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y ejecutando cuantos trabajos y actividades estén incluidos dentro de su grupo y categoría profesional. En la realización de las tareas propias de su puesto, la persona trabajadora estará obligada a cumplir con las normas legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales; así como con la normativa aplicable en materia de protección, tratamiento y utilización de datos personales y derechos digitales, conforme a lo previsto en la Ley 3/2018 de 5 de diciembre.

Artículo 8. *Movilidad Geográfica.*

En el supuesto de traslado a centros de trabajo de la empresa distintos, que vengan motivados por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que exijan un cambio de residencia de la persona trabajadora, se cumplirá lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Política de igualdad y no discriminación.*

Las partes afectadas por este convenio colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminadas las personas empleadas por razón de su discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Con el fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras en materia de acceso al empleo, determinación de sus condiciones laborales, promoción profesional, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y cualesquiera otros aspectos vinculados a su relación laboral, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan la implantación del Plan de Igualdad que se incluye en el Anexo I del mismo.

Artículo 10. *Acoso laboral, sexual o por razón de sexo.*

Las partes firmantes acuerdan la implantación del protocolo frente al acoso laboral que se recoge en el art. 32 del presente convenio y que recoge de forma expresa la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Clasificación y movilidad funcionalArtículo 11. *Clasificación profesional.*

La empresa y los representantes de los trabajadores, acuerdan establecer un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. La adscripción de las personas trabajadoras a los distintos grupos se realizará atendiendo a sus aptitudes profesionales, experiencia y titulaciones, de acuerdo con los principios de responsabilidad y autonomía.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

Grupo 1: Pertenecen a este grupo profesional, las personas trabajadoras que lleven a cabo funciones de dirección, organización, coordinación y supervisión de las actividades de la empresa.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

– Gerente: Supervisa y coordina todas las actividades que forman parte del objeto social de la empresa.

– Director/a comercial: Se encarga de supervisar y dirigir las tareas comerciales de la empresa, coordinando el trabajo a realizar tanto por los supervisores/as, como por los jefes/as de equipo y los responsables de grupo (entre otros).

Grupo 2: Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que velan de forma directa por el cumplimiento de las instrucciones impartidas por parte del gerente y director/a comercial; supervisando, coordinando y dirigiendo el cumplimiento de las tareas tanto por parte del personal de administración, como por parte del personal que presta servicio en los distintos centros de trabajo.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

– Supervisor/a: Realiza las tareas antes descritas, en varios centros de trabajo y bajo las órdenes del director/a comercial.

– Jefe/a de departamento: Realiza las tareas de gestión y administración de la empresa, asignadas a su departamento, supervisando las tareas tanto de los administrativos/as, como de los auxiliares administrativos/as, actuando bajo las directrices del gerente o dirección de la empresa.

Grupo 3: Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que llevan a cabo tareas administrativas, incluyendo trabajos de informática o contabilidad; tareas de animación y desarrollo de actividades socioculturales; tareas de vigilancia, coordinación y control de las tareas que realicen las personas trabajadoras de cada centro de trabajo; tareas de desarrollo, control y seguimiento de acuerdos comerciales y políticas de venta con nuestras empresas clientes y con las distintas cadenas de distribución y centrales de compra.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

– Jefe/a de Equipo: Es el responsable de vigilar, controlar y coordinar las tareas de los operarios/as a su cargo en cada centro de trabajo, conforme a las instrucciones del Director/a comercial o en su caso del supervisor/a. Además, realizará funciones de manipulación y colocación de mercancías en función de las necesidades de cada centro. En todo caso tendrá a su cargo un equipo integrado como mínimo por 9 personas trabajadoras.

– Técnico/a Especialista: Realiza tareas complejas que requieren un alto grado de especialización tales como: animación, orientación, asesoramiento, dinamización y desarrollo de actividades socioculturales.

– Administrativo/a: Se encarga bajo las órdenes de sus superiores de ejecutar los trabajos de gestión administrativa propios de cada departamento, utilizando para ello los medios informáticos y contables que sean necesarios.

– GPV: Se encarga del seguimiento, control, vigilancia, etc. de las promociones, pvp, test de presencia, control de implantaciones, facings, roturas de stock, introducción de productos, gestión y control de pedidos en los términos y condiciones señalados en los contratos de prestación de servicios señalados con las empresas clientes.

– Merchán-Integral: Se encarga de desarrollar los acuerdos comerciales con las empresas clientes, en cada punto de venta y con las distintas cadenas de distribución y centrales de compra. Para ello realiza visitas a los distintos centros de trabajo y tareas de asesoramiento de imagen en cuanto a las mejores condiciones de comercialización del producto; colocación y montaje de expositores y mercancía; entrega de regalos que incentiven la venta de los productos; colocación de publicidad y cartelería.

Grupo 4: Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que llevan a cabo funciones de representación, promoción, degustación, preparación, manipulación, corte, envasado, venta y cobro de productos, apoyo comercial, verificación de pedidos, carga y descarga de mercancías, recogida de datos, control de instalaciones deportivas, primeros auxilios, vigilancia, conducción, asistencia domiciliaria; así como todas aquellas para las que se acredite experiencia profesional o cualificación técnica suficiente. Para la realización de los citados trabajos, el personal que pertenece a este grupo profesional podrá utilizar maquinaria de manejo sencillo.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

– Azafato/a: Se encarga de realizar tareas de promoción, degustación, demostración, atención al público, recepción de los ponentes o asistentes al evento, registro de asistencias, recogida de invitados, control de la sala desde el material audiovisual, micrófonos, carteles de ponentes, agua, entrega de regalos entre otras en congresos, centros comerciales, ferias, exposiciones y de más eventos de similar naturaleza.

– Especialista de tienda: Se encarga de la manipulación, corte, preparación, envasado y elaboración de los productos de venta al público en cada centro comercial, en los términos y condiciones señaladas en los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas clientes. Para la realización de las citadas tareas podrán utilizar diversa maquinaria necesaria para la realización entre otras de tareas de corte o envasado de los productos que se comercializan.

– Especialista de almacén: Se encarga de la preparación de pedidos en almacenes y centros de logística para las empresas clientes de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los contratos de prestación de servicios celebrados con las mismas. Para la realización de las citadas tareas podrán utilizar medios mecánicos o de carga siempre que estén debidamente formados y autorizados para ello.

– Responsable de grupo: Es el responsable de vigilar, controlar y coordinar las tareas de los operarios/as a su cargo en cada centro de trabajo, conforme a las instrucciones recibidas. Además, realizará tareas de manipulación y colocación de mercancías en función de las necesidades de cada centro. En todo caso tendrá a su cargo un equipo integrado como máximo por 8 personas trabajadoras.

– Auxiliar administrativo/a: Se encarga de realizar tareas de apoyo administrativo de menor complejidad técnica, bajo la supervisión del jefe/a de cada departamento y administrativos/as. También desarrollarán funciones de recepción de clientes y atención al público.

– Adjunto/a comercial (comercial promocionable): Se encarga de acompañar a los comerciales de la empresa durante la realización de las tareas propias de aquellos, realizando funciones de apoyo y asistencia.

Grupo 5: Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que llevan a cabo funciones de promoción y venta; cobro; reposición, vigilancia, control y colocación

de mercancía en los lineales para su venta; reparto a domicilio; limpieza, y almacenaje de productos y mercancías. Para la realización de los citados trabajos el personal perteneciente a este grupo profesional podrá utilizar maquinaria de manejo sencillo (traspaletas) y herramientas de corte siempre que estén debidamente formados y autorizados para ello.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

– Reponedor/a: Se encargan de realizar funciones de reposición y colocación de productos en los lineales para su venta, en cada centro comercial, de acuerdo con las condiciones pactadas en los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas clientes. Se incluirán también labores de asistencia en secciones como: carnicería, charcutería, frutería, pescadería, etc.

– Promotor/a: Se encarga de preparar y publicitar los productos en cada centro comercial promoviendo la venta y el cobro de los mismos conforme a las condiciones incluidas en los contratos de prestación de servicios con las empresas clientes.

– Promotor/a vendedor/a: Se encargan de llevar a cabo al mismo tiempo funciones correspondientes al puesto de reponedor y promotor en cada centro comercial, en las condiciones pactadas en los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas clientes.

– Auxiliar de almacén: Se encarga de realizar labores de asistencia y apoyo a los especialistas de almacén (siempre que estos existan) consistentes en la manipulación, carga, descarga y almacenaje de mercancías mediante la utilización de medios mecánicos (traspaleta), así como tareas de apoyo directo en las líneas de producción.

– Auxiliar de servicios: Se encarga de realizar tareas de reparto, clasificación de mercancías y documentación, limpieza, lectura de contadores, etc.

– Adjunto/a a responsable de grupo: Realiza funciones de reposición, manipulación, colocación, vigilancia y control de las mercancías de acuerdo con las necesidades del centro y conforme a las instrucciones impartidas por el responsable de grupo.

Artículo 12. *Movilidad Funcional.*

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer las funciones propias de cada grupo profesional, y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto de superior como de inferior categoría, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar su ascenso; si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él/ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa; todo ello, sin perjuicio de reclamar las diferencias salariales correspondientes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los supuestos en los que les sean encomendadas funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

CAPÍTULO V

Empleo y contrataciónArtículo 13. *Normas generales de contratación.*

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales que en materia de contratación se establecen en la normativa laboral vigente, conforme a las modalidades contractuales previstas en el presente convenio colectivo.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el mismo; aplicándose a cada persona trabajadora de forma proporcional a la jornada que efectivamente realice.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de descanso semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

La duración del período de prueba será la prevista en el art. 16 del presente convenio.

Para fijar las retribuciones básicas de las personas trabajadoras contratadas para la realización de jornadas inferiores a la jornada máxima ordinaria pactada en el presente convenio, se tomará como referencia de cálculo, el salario base hora correspondiente a su grupo o categoría profesional.

Artículo 14. *Modalidades contractuales.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales y reglamentarias sobre colocación vigentes en cada momento, y a las específicas que figuren en este convenio colectivo. La contratación temporal de las personas trabajadoras se realizará conforme a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Contrato de trabajo por obra o servicio determinado.

El régimen jurídico de este contrato se ajustará a lo dispuesto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y el art. 2 del R.D 2720/98 de 18 de diciembre.

El contrato tendrá por objeto la ejecución de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Entre otros, se pueden identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse por medio de esta modalidad contractual, aquellas que tengan por objeto la prestación de servicios concertados con empresas clientes en un establecimiento determinado (cadenas de distribución, hipermercados, supermercados, tiendas y demás comercios), ferias, exposiciones, convenciones, congresos, etc.

En todo caso se especificará con precisión y claridad en el contrato, la obra o servicio que motiva la celebración de esta modalidad contractual, y el lugar de prestación del mismo.

- b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El régimen jurídico de este contrato se ajustará a lo dispuesto en el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, y el art. 3 del R.D 2720/98 de 18 de diciembre.

La citada modalidad contractual, se podrá utilizar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de 6 meses en un período de 12 meses. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo

entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de 6 meses. La presente modalidad contractual podrá ser utilizada cuando se produzca una acumulación de tareas en la empresa debida al disfrute del período vacacional del resto de personas trabajadoras que integran la plantilla de la misma.

c) Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se celebrará este tipo de contrato cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, en proporción inferior a la jornada máxima ordinaria correspondiente a una persona trabajadora a tiempo completo. Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido, como por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, exceptuando siempre los contratos para la formación.

El citado contrato se formalizará por escrito, y en él deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

El régimen jurídico del contrato a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras contratadas a jornada completa, de forma proporcional a la jornada realizada.

Por medio de pacto expreso celebrado, bien en el momento de la contratación o bien con posterioridad, podrá acordarse con la persona trabajadora la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, siempre y cuando la jornada inicialmente pactada en los mismos sea superior a diez horas semanales. En el pacto de horas complementarias se recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa a la persona trabajadora.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial podrá ser de hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas, debiendo ser preavisado a tal efecto, con una antelación mínima de 24 horas.

d) Contrato de interinidad.

La citada modalidad contractual se utilizará para sustituir a una persona trabajadora de la empresa con derecho a reserva de su puesto de trabajo. El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El citado contrato deberá identificar la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución, indicando además si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona trabajadora sustituida o el de otra persona trabajadora de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia de la persona trabajadora sustituida con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Contrato de trabajo en prácticas

Podrá concertarse con las personas trabajadoras que estuviesen en posesión de las titulaciones o certificados de profesionalidad previstos en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, y conforme al régimen jurídico regulado en el citado precepto. En todo caso, la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución para este tipo de contratos será respectivamente del 70% y el 85% durante el primer y el segundo año de vigencia del contrato sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo puesto o un puesto de trabajo de categoría equivalente.

Artículo 15. *Forma del contrato.*

El contrato de trabajo se formalizará por escrito cuando se trate de un contrato por obra o servicio determinado, interinidad, o a tiempo parcial. En el caso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se formalizarán por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas. Los restantes aspectos relativos a la forma del contrato se adecuarán a lo dispuesto en el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Conforme a lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba tendrá la siguiente duración en función del grupo profesional en el que queden encuadradas las personas trabajadoras contratados:

- Grupos I y II: 6 meses.
- Grupo III: 4 meses.
- Grupo IV: 3 meses.
- Grupo V: 2 meses.

El período de prueba se pactará por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma libre y unilateral la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

De conformidad con lo anterior, podrán pactarse períodos de prueba inferiores a los señalados, que sean proporcionales a la duración del contrato de trabajo, cuando éste tenga carácter temporal.

Artículo 17. *Promoción profesional.*

Serán de libre designación por parte de la empresa, los puestos de Director/a Comercial, Jefe/a de Departamento y Supervisor/a. Para el resto de los puestos de trabajo la promoción profesional de las personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta entre otros los siguientes méritos:

- Los conocimientos técnicos en relación al puesto a cubrir.
- La experiencia en relación a las funciones asignadas.
- Las aptitudes e idoneidad para el puesto.
- La antigüedad en la empresa, la trayectoria y la implicación en los proyectos de desarrollo y evolución de la misma.

Artículo 18. *Ceses de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, conforme a los siguientes plazos de preaviso de acuerdo con el grupo profesional en el que se encuentren encuadrados:

- Grupos I a III: 60 días.
- Grupo IV: 45 días.
- Grupo V: 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar su cese voluntario con la debida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación a la que pueda tener derecho, el importe del salario de un día por cada día de retraso en la comunicación del correspondiente preaviso, teniendo en cuenta para ello el total de conceptos salariales que la persona trabajadora estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá formalizarse por escrito debiendo constar el correspondiente acuse de recibo por parte de la empresa. La liquidación correspondiente se pondrá a

disposición de las personas trabajadoras dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su cese en la empresa.

Si en el momento de causar baja en la empresa, la persona trabajadora no hubiera devuelto a la misma los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pudiera tener en su poder, siendo propiedad de aquella, la empresa podrá retener el importe de la liquidación hasta la devolución de los mismos, o en su defecto podrá descontar de la misma el importe de su valor.

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, descansos, permisos y vacaciones

Artículo 19. *Jornada Laboral.*

La jornada semanal tendrá con carácter general una duración de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingo, en función de las necesidades de la empresa y respetando los períodos de descanso semanal y entre jornadas que puedan corresponder a las personas trabajadoras. En cómputo anual, la jornada máxima será de 1.826 horas de trabajo efectivo.

Conforme a lo previsto en el apartado 2 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente a lo largo del año hasta un 15% de la jornada de trabajo, según las necesidades del servicio, respetando siempre los límites establecidos en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se acuerda que la jornada ordinaria diaria pueda ser superior a las 9 horas, respetando en todo caso los períodos de descanso entre jornadas que establece la normativa vigente.

Cuando fuera necesario el trabajo en domingos y festivos por necesidades inherentes a la actividad de la empresa en relación a sus clientes, el trabajo en dichos días se compensará con descansos en otro día de la semana.

El personal que por cualquier causa no acuda a su puesto de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa o de sus mandos, con al menos 24 horas de antelación. En todo caso la comunicación se realizará con la antelación necesaria que permita a la empresa garantizar la prestación del servicio a las empresas clientes en cada centro comercial, y en los términos que se hubieran pactado contractualmente.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en cómputo anual, pudiendo retribuirse económicamente, o compensarse con tiempo equivalente de descanso, según las necesidades productivas de la empresa.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias a realizar anualmente conforme a lo previsto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán aquellas que una vez realizadas se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los descansos compensatorios, en todo caso, deberán ser programados de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora afectada, de tal forma que repercutan en la menor medida posible en el normal funcionamiento de la empresa.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, correspondiendo su ofrecimiento a la empresa y su aceptación a la persona trabajadora. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias de fuerza mayor.

Artículo 21. *Descansos.*

Entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberá mediar un período mínimo de descanso de 12 horas.

El descanso semanal será de día y medio, que se disfrutará por la persona trabajadora en función de las necesidades del servicio.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso no se considerará en ningún caso, tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras que presten servicio en la empresa Mediterránea Merch, S.L, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales ininterrumpidos por matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo 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. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Los demás permisos y licencias contemplados en el art 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Vacaciones.*

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de descanso por vacaciones por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores al año.

El período o períodos de disfrute de vacaciones, se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, con una antelación mínima de dos meses en relación a la fecha de inicio del disfrute de las mismas. Podrán distribuirse en diversos períodos en función de las necesidades organizativas de la empresa, debiendo tener al menos uno de ellos una duración mínima de 15 días.

En el caso de contratos temporales de duración inferior a seis meses el importe de las vacaciones podrá ser abonado de forma prorrateada junto con el resto de las retribuciones a las que pueda tener derecho la persona trabajadora, cuando no puedan disfrutarse durante el período de vigencia del contrato.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, estarán integradas por el salario base de cada grupo o categoría profesional y los complementos del mismo.

Artículo 24. *Salario.*

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas que reciban las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, tanto en dinero

como en especie, de acuerdo con el grupo profesional en el que se encuentren encuadrados y conforme a las tablas salariales recogidas en el Anexo II del mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 25. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, no teniendo carácter consolidable, puedan adicionarse al salario base de cada grupo profesional, atendiendo a las condiciones o la forma en la que las personas trabajadoras desarrollen su actividad laboral. Se incluyen en el presente convenio los siguientes complementos salariales:

a) Plus de nocturnidad:

Salvo para aquellos contratos celebrados de forma concreta y específica para la prestación de servicio durante la jornada nocturna, la persona trabajadora que realice su jornada laboral en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad conforme a lo previsto en las tablas salariales anexas al presente convenio.

b) Incentivos:

Consistentes en las cantidades que la empresa abone a la persona trabajadora de forma libre, voluntaria y diferenciada atendiendo a su especial rendimiento, dedicación, diligencia o productividad en el cumplimiento de las obligaciones propias de su puesto de trabajo. En ningún caso, su concesión, modificación o supresión, podrá suponer discriminación alguna en relación a las personas trabajadoras afectados, por alguna de las causas señaladas en el art. 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo. 26. *Indemnizaciones.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a las personas trabajadoras por los siguientes conceptos extra salariales:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral (Ej. dietas, kilometraje).
- b) Las indemnizaciones o compensaciones a traslados, desplazamientos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone a la persona trabajadora por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias será la correspondiente a treinta días de salario base, abonándose proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

De conformidad, con lo dispuesto en el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores se procederá a prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de las doce mensualidades de cada año.

En ningún caso, su concesión, modificación o supresión, podrá suponer discriminación alguna en relación a las personas trabajadoras afectados, por alguna de las causas señaladas en el art. 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Dietas y kilometrajes.*

Cuando las personas trabajadoras de la empresa, con ocasión de su trabajo tuvieran que desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, tendrán derecho a percibir una

compensación por los gastos efectivamente realizados motivados por el citado desplazamiento.

Del mismo modo en el caso de que la persona trabajadora no se desplace utilizando un vehículo propiedad de la empresa, tendrá derecho a percibir bien el coste del billete del medio de transporte utilizado, o bien una cantidad por kilómetro recorrido, cuando la persona trabajadora utilice su vehículo particular.

El importe de las dietas que se abonarán a las personas trabajadoras serán:

- Dieta completa sin pernocta: 26,67 euros.
- Dieta completa con pernocta: 53,34 euros.

En concepto de kilometraje, se abonará a la persona trabajadora que utilice para desplazarse su vehículo privado, una cantidad de 0'18 euros por kilómetro recorrido, además de los gastos efectivamente realizados en concepto de peaje o aparcamiento.

Artículo 29. *Liquidación y pago de salarios.*

La liquidación y pago de salarios se efectuará mensualmente, dentro de los diez días siguientes al mes en que se produzca el devengo de los mismos, por cualquiera de los medios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud Laboral

Las empresas y las personas trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

En especial se garantizará la protección efectiva de las personas trabajadoras frente a los riesgos a los que se encuentran expuestos mediante la adopción de las medidas de protección colectiva e individual que sean necesarias; se proporcionará a las personas trabajadoras la formación en materia preventiva tanto teórica, como práctica en función de los riesgos de su puesto de trabajo; y se garantizará el derecho a la vigilancia de la salud de todas las personas trabajadoras.

Artículo 30. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará la ropa de trabajo adecuada al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados/as, cuando por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden de garantizar la seguridad y protección individual de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras estarán obligadas a utilizar tanto la ropa de trabajo, como los demás elementos proporcionados por la empresa durante la realización de su trabajo, velando además por su adecuado estado de conservación.

Artículo 31. *Vigilancia de la Salud.*

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para las personas trabajadoras y específicos frente a los factores de riesgos a los que esté expuesto la persona trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que se elaboren por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud de la persona trabajadora y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 32. *Protocolo de acoso laboral.*

La dirección de la empresa Mediterránea Merch, SL, y la representación legal de las personas trabajadoras rechazan cualquier comportamiento indeseado dirigido contra cualquier persona trabajadora de la misma, que pueda ser constitutivo de una situación de acoso moral o sexual. Además, ambas partes se comprometen a desplegar los medios necesarios para investigar todas las denuncias tramitadas por las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por este tipo de conductas y comportamientos; con el fin de que se produzca el cese inmediato de los mismos, en el caso de que se compruebe su existencia; sin perjuicio de que se puedan adoptar las medidas disciplinarias que fueran preceptivas contra aquellas personas que los provoquen. Además, la empresa, junto con la representación de las personas trabajadoras llevará a cabo las actuaciones necesarias que permitan evitar en el futuro que se produzcan este tipo de conductas y comportamientos en el seno de la misma.

El presente protocolo tiene como objetivo definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual (por razón de sexo), moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias para la persona trabajadora afectada. Todas las personas trabajadoras de la empresa Mediterránea Merch, SL, que puedan sufrir una situación de acoso o que puedan tener conocimiento de la misma tendrán derecho a utilizar el procedimiento que se describe a continuación. El protocolo de acoso se iniciará cuando la persona afectada o aquella que pudiera tener conocimiento de este tipo de conductas, lo comunique a la empresa de forma verbal o escrita por los cauces habilitados para ello: superior jerárquico, representación de las personas trabajadoras o gerente de la empresa.

Las reclamaciones se realizarán prioritariamente por escrito haciendo constar: nombre y apellidos de la persona afectada, centro de trabajo donde presta servicio y antigüedad en la empresa; nombre y apellidos de la persona denunciada; lugar y fecha; así como la firma de la persona denunciante, y sus datos, en el caso de no ser la persona trabajadora afectada directamente por la situación de acoso.

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicha comunicación puede ser presentada en sobre cerrado dirigido a cualquiera de los sujetos relacionados anteriormente.

Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por un/a responsable de la empresa y un/a representante sindical.

La Comisión valorará la existencia de indicios suficientes de una situación de acoso. Si se concluye la existencia de indicios suficientes que pongan de manifiesto la posible existencia de una situación de acoso se llevará a cabo una investigación exhaustiva de los hechos denunciados. En la citada investigación el/la representante de la empresa y el/la representante de las personas trabajadoras designados al efecto, podrán ser auxiliados por técnicos de prevención del departamento de Psicología y médicos del trabajo del departamento de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención Ajeno de la empresa. La comisión integrada por las personas responsables de llevar a cabo una investigación de los hechos denunciados debe reunirse en el plazo de 7 días hábiles desde que tenga conocimiento de la denuncia.

En la tramitación del procedimiento de investigación de los hechos denunciados se garantizará pleno respeto a los principios de contradicción e igualdad entre las personas implicadas, tomando declaración a las mismas, así como a cualquier otra persona trabajadora de la empresa que pudiera tener conocimiento de los hechos denunciados.

Sin perjuicio de la investigación de los hechos denunciados, la Comisión podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias en relación a la persona del denunciante y del denunciado.

Tras tomar declaración escrita a las personas participantes en el proceso de investigación, y tras valorar los medios de prueba aportados, la investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa para que adopte las medidas correspondientes. Así mismo, dicho informe se notificará al denunciante y al denunciado. Sin perjuicio de las medidas disciplinarias que puedan adoptarse tras la constatación de los hechos denunciados, o la falsedad de los mismos, la empresa podrá poner en conocimiento de los órganos judiciales del orden penal las situaciones de acoso laboral o sexual constitutivas de delito que hayan podido ser constatadas.

CAPÍTULO IX

Igualdad y no discriminación

Artículo 33. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Conforme a lo previsto en el apartado 2 del art. 45 de la Ley de Igualdad en redacción dada por el Real Decreto ley 6/2019, las empresas que cuenten con una plantilla de al menos 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad negociado con la representación de las personas trabajadoras, con el alcance y contenido establecidos legalmente.

La Disposición Transitoria 12.^a de la Ley 3/2007 introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, otorga a las empresas de entre 100 y 150 personas trabajadoras un plazo de 2 años a contar desde el 7 de marzo de 2019 para la aprobación de un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la citada norma.

Por esta razón la dirección de la empresa Mediterránea Merch, SL, acuerda con la representación de las personas trabajadoras la aprobación no sólo del presente convenio colectivo; sino también del Plan de Igualdad negociado entre las partes e incluido en el Anexo I del mismo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 34. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles de las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y gravedad, en leve, grave y muy grave.

- Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando los retrasos sean inferiores a cinco minutos, y no se repitan más de tres veces en un período de treinta días.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un período máximo de 10 minutos, en no más de dos ocasiones en el plazo de 30 días, y siempre que ello no conlleve graves perjuicios para el trabajo y la empresa.

3. Falta de aseo y limpieza personal ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.

4. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada laboral.

• Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, de más de cinco minutos, en un período de treinta días.

2. Las discusiones con otros compañeros/as, subordinados/as, mandos u otras personas trabajadoras dentro de los centros de trabajo donde preste sus servicios la empresa.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

4. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

5. Descuidos durante la manipulación y conservación de los productos y mercancías y durante la utilización del material de la empresa.

6. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, cuando las mismas no tengan la consideración de faltas muy graves.

7. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante un día sin la debida autorización o sin causa alguna que lo justifique en un periodo de treinta días.

8. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

9. No presentar en plazo los partes de baja, alta y confirmación por incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

10. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un período máximo de 10 minutos en dos ocasiones en el plazo de 30 días, cuando conlleve graves perjuicios para el trabajo y para la empresa; o cuando sin conllevar graves perjuicios económicos para el trabajo y para la empresa se produzca durante un período de entre 10 y 30 minutos.

11. Emplear para uso propio artículos o materiales de la empresa o de las empresas clientes.

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

13. La acumulación de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, habiendo mediado la debida sanción o amonestación por escrito.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad o dignidad, mediando ofensas verbales o físicas de carácter sexual.

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

16. La desobediencia o el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de su facultad de dirección y organización. Se considerará como falta muy grave, si se produce de forma reiterada o causa graves perjuicios a la empresa o a sus clientes.

17. Incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, en los que, mediando negligencia o imprudencia de la persona trabajadora, motiven accidentes de trabajo tanto para la misma persona trabajadora como para otras personas.

18. La no realización de los reconocimientos médicos tanto iniciales, como periódicos, cuando no medie renuncia previa a los mismos, por parte de la persona trabajadora.

19. No comunicar con la debida puntualidad, los cambios experimentados en la situación familiar de la persona trabajadora cuando estos puedan afectar al cumplimiento por parte de la empresa en sus obligaciones tributarias y en la seguridad social.

20. No emplear los uniformes, materiales, útiles o máquinas facilitadas por la empresa para su puesto de trabajo

21. La utilización de los equipos informáticos o teléfonos móviles de la empresa y su conexión a internet para fines particulares, ilícitos o para la descarga de programas, aplicaciones y archivos. En el caso de que se trate de una conducta reiterada o cause un perjuicio severo a la Empresa será considerada como falta muy grave.

- Faltas muy graves:

Se consideran como faltas muy graves:

1. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante dos o más días sin la debida autorización o sin causa alguna que lo justifique en un período de 30 días.

2. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, de más de cinco minutos, en un período de treinta días.

3. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un periodo superior a 30 minutos en tres o más ocasiones en el plazo de 30 días; o cuando se produzca durante un período de entre 10 y 30 minutos y conlleve graves perjuicios económicos para el trabajo y la empresa.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/ella.

5. Simular enfermedades o accidentes, así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente, mientras exista su periodo de incapacidad temporal.

6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Así como el hurto o robo tanto de bienes de la empresa, de las empresas clientes, de los centros comerciales en los que se presta servicio, de los propios compañeros o del público en general.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, de las empresas clientes o de los centros comerciales en los que se preste servicio.

8. El incumplimiento tanto de la normativa de prevención de riesgos laborales; como de las normas de seguridad y salud, establecidas por la empresa, el cliente o el centro comercial donde se presta servicio, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o se haya derivado un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de las personas trabajadoras. La no asistencia a los cursos de formación en materia de seguridad y salud organizados por la empresa.

9. La desobediencia o el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las empresas en el ejercicio de su facultad de dirección y organización, cuando se produzca de forma reiterada o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.

10. Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo o la utilización de dispositivos eléctricos de vapeado o similares.

11. La embriaguez o consumo de drogas de forma habitual que tengan una repercusión negativa en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo. Quedando excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de algunos medicamentos siempre y cuando hayan sido objeto de prescripción médica.

12. La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a personas ajenas a la misma datos confidenciales, que perjudiquen los intereses de la empresa.

13. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta de respeto y consideración hacia los mandos, familiares, compañeros/as o subordinados/as.

14. Falta notoria de respeto o consideración al público.

15. Toda conducta dentro del ámbito laboral, en la que cualquier persona trabajadora prevaleciendo de su posición de jerarquía atente gravemente al respeto y dignidad mediante ofensas verbales o físicas de carácter sexual

16. Toda conducta constitutiva de acoso u hostigamiento contra los compañeros/as de trabajo que sea constitutiva de mobbing.

17. No entregar de forma voluntaria a la empresa los albaranes de servicio, partes de trabajo y partes de horas realizadas o documentos previamente acordados para la justificación del trabajo realizado y de sus resultados.

18. No utilizar los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa (p.ej. carretillas elevadoras y apiladoras, traspaleas eléctricas), así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes a la comisión de la primera.

Artículo 35. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Cuando la persona trabajadora fuera representante legal de las personas trabajadoras o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el caso de las faltas graves o muy graves. Durante su tramitación la persona trabajadora afectada podrá realizar las alegaciones que tengan por conveniente durante un período de dos días hábiles, en el caso de las faltas graves; y tres días hábiles, en el caso de las faltas muy graves.

En defecto de expediente contradictorio, al margen de la comunicación escrita a la persona trabajadora se le deberá conceder un plazo de tres días hábiles para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de las personas trabajadoras, de todo expediente sancionador motivado por faltas graves o muy graves, en el plazo máximo de veinticuatro horas.

Artículo 36. *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrá imponer la empresa en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, y suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de mayor gravedad.

Artículo 37. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días; y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Otras disposiciones

Artículo 38. *Garantías sindicales.*

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento. La empresa respetará en todo caso, el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no ser discriminados en el ámbito de su relación laboral por su condición de afiliado a un sindicato.

Las condiciones de elección, derechos, obligaciones, facultades y garantías de los miembros del Comité de Empresa, se adecuará a lo dispuesto en el Título II del TRET. En relación a los delegados sindicales, se cumplirá lo dispuesto en el art. 10 de la Ley 11/85 de Libertad Sindical.

Artículo 39. *Formación profesional.*

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras de la empresa, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente; o la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, o por otros organismos especializados y debidamente autorizados.

Disposición adicional primera. *Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo.*

En relación con la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que hace referencia el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y se adhieren expresamente al V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos Laborales (sistema extrajudicial) suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y registrado y publicado por medio de la Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo (BOE de 23 de febrero).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria mixta regulada en el artículo 6 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán recurrir al SIMA a través de los procedimientos establecidos en el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos Laborales (sistema extrajudicial). Todo ello sin perjuicio de que en caso de desacuerdo las partes negociadoras, puedan recurrir a las vías administrativas o judiciales que estimen procedentes.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por medio del cual se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo.

ANEXO I

Plan de igualdad de la empresa Mediterránea Merch, SL

Conforme a lo previsto en el apartado 1 del art. 45 de la Ley 3/2007 en redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, según el apartado 2 del citado precepto en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la citada norma, debiendo ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Por ello la empresa Mediterránea Merch, SL, ha decidido dar cumplimiento a la obligación de elaborar un Plan de Igualdad respetando el contenido mínimo que para el mismo se fija en la Ley 3/2007. Para ello, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras han negociado un diagnóstico de situación y acordado, conforme a los sindicatos del mismo, el presente Plan de Igualdad respetando la legalidad vigente y con la intención de que sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de todas las mujeres y hombres que componen su plantilla.

A) Principios generales.

Las partes negociadoras asumen como parte integrante del Plan de Igualdad los siguientes principios:

- Se garantizará un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en los términos establecidos legalmente, y en especial al establecer las condiciones de acceso al empleo, condiciones laborales, y en especial de las de carácter retributivo; formación y promoción profesional; salud laboral y durante el ejercicio de los derechos en materia sindical.

- Se garantizará la no existencia de ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en especial en relación a situaciones en las que las personas trabajadoras disfruten permisos de maternidad, lactancia o soliciten algunas de las medidas de conciliación de la vida personal o familiar previstas legalmente

- Se implantarán medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.

- Se garantizará la igualdad de género en todos los niveles jerárquicos de la empresa, debiendo ser respetada en todas las actuaciones de la empresa

- Se adoptarán medidas para prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo.

- Se negociará con la representación de las personas trabajadoras la implantación de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

B) Definiciones.

- Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que en igualdad de condiciones sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en la que una disposición, criterio o práctica implantada en la empresa y aparentemente lícita, genera un perjuicio o desventaja de un trabajador/a en relación al resto de sus compañeros.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

También son constitutivos de discriminación por razón de sexo aquellos comportamientos que condicionan la obtención de un derecho o de una expectativa lícita por parte de la persona trabajadora; a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

C) Ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de la empresa Mediterránea Merch, SL, sea cual sea el centro de trabajo donde desarrollan habitualmente su actividad laboral.

D) Vigencia.

El presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir los objetivos que se mencionan en el mismo, mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se hayan corregido las situaciones que se pretenden mejorar. En todo caso, su renovación, si fuera necesaria, estará vinculada a la del convenio colectivo de la empresa. En tanto en cuanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del mismo.

E) Objetivos.

- Generales.

– Avanzar en la empresa en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

– Seguir integrando la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

– Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

– Garantizar la equiparación retributiva entre mujeres y hombres que desempeñen trabajo de igual valor.

- Específicos.

– En materia de acceso al empleo:

- Garantizar el trato igualitario en los procedimientos de selección previa del personal que vaya a ser contratado por la empresa, evitando situaciones de discriminación.
 - Utilizar en las ofertas y modelos de solicitud de empleo lenguaje, expresiones e imágenes no sexistas impidiendo que vayan destinadas exclusivamente a la contratación de trabajadores del sexo masculino en detrimento del sexo femenino.
 - Implantar cuestionarios y criterios no sexistas en las entrevistas de selección de las futuras personas trabajadoras con carácter previo a su contratación.
 - Practicar y demostrar un trato igualitario en la selección para el acceso a la empresa, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
 - Lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y niveles jerárquicos de la empresa.
 - Favorecer la contratación de mujeres trabajadoras en detrimento de los hombres en aquellos puestos de trabajo integrados en grupos o categorías profesionales en los que aquellas se encuentren sub-representadas.
 - En materia de contratación y promoción profesional.
 - Los procedimientos de contratación de las personas trabajadoras bajo las distintas modalidades contractuales previstas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa deberán fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la empresa.
 - Impedir cualquier medida en materia de promoción profesional que pueda implicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de sexo; garantizando procesos de promoción internos en la empresa basados única y exclusivamente en los méritos capacidades y adecuado desempeño de su labor en la empresa por los diferentes candidatos.
 - Elegir a los mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desempeño del trabajo.
- Formación.
- Se proporcionará a todas las personas trabajadoras de la empresa, en especial a los mandos, y personal directivo formación en materia de igualdad y no discriminación; con el fin de garantizar la objetividad y no discriminación en los procedimientos en materia de selección de personal, clasificación y promoción profesional, y reconocimiento de medidas en materia de conciliación de la vida personal y familiar.
- Retribución.
- Se debe asegurar la implantación de una política retributiva que garantice la igualdad de salario ante trabajos de igual valor.
 - Se garantizará la ausencia de discriminación en la percepción de las retribuciones tanto fijas como variables, en las situaciones de maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Se garantizará la adecuada información a todas las personas trabajadoras de la empresa para que puedan solicitar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo la concesión y disfrute de las mismas.
- Salud laboral.
- Se adoptarán medidas que protejan especialmente a la mujer en aquellos puestos de trabajo en los que los riesgos a los que se encuentra expuesta se pueden ver agravados por su condición física. Para ello se procederá a adaptar en su caso las tareas de cada puesto de trabajo, revisando la evaluación de riesgos, si fuera preciso, con el fin de garantizar su integridad física y la adaptación del trabajo y las exigencias de la actividad a su condición física evitando daños para su salud.

- Se identificarán los posibles riesgos de acoso laboral o por razón de sexo, promoviendo condiciones de trabajo que eviten las citadas situaciones, sin perjuicio de que se active el protocolo de acoso de la empresa en aquellos supuestos en los que a pesar de las medidas adoptadas las citadas situaciones se hayan acabado materializando.

- Garantizar los derechos legalmente reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género garantizando su protección y sus derechos laborales en la empresa.

- Participación.

- Se promoverá la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio y del Plan de Igualdad.

F) Medidas concretas a adoptar.

- En materia de acceso al empleo

- Se realizarán pruebas objetivas en los procesos de selección evitando aquellas que puedan resultar discriminatorias o que puedan perjudicar el acceso al empleo de la mujer.

- Se revisarán los criterios o perfiles exigidos para cada puesto de trabajo, con el fin de analizarlos desde la perspectiva de género, y prevenir posibles situaciones de discriminación ya sea directa o indirecta.

- Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de los diferentes procesos de selección realizados, incluyendo los datos desagregados por sexo, y dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que se encuentra menos representado.

- Se revisarán periódicamente los instrumentos de comunicación existentes (páginas web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información relativa a las ofertas de empleo resulta accesible por igual a mujeres y hombres.

- Se fomentará la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres. Desde RRHH, y siempre que la persona candidata cumpla con el perfil idóneo, se ofertarán los diferentes puestos de trabajo afectados para conseguir el intercambio de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género.

- Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por grupos profesionales y sexo.

- En los procesos de selección para puestos de responsabilidad, se establecerá como medida de discriminación positiva que en igualdad de condiciones, méritos y competencia accederá al empleo seleccionado la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

- En materia de promoción profesional.

- Seguimiento, y en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados a la Comisión de Seguimiento.

- Se adoptará como medida de acción positiva que, a igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén sub-representadas.

- Las vacantes de personal directivo se cubrirán mediante promoción interna, sólo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.

- En materia de formación.

- Se realizará un seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.

- Se seguirá realizando una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del Departamento de RRHH responsables de las políticas de selección, retribución, formación, etc.

- En materia de retribuciones.

- Se realizará un seguimiento en relación a las condiciones salariales de las personas trabajadoras de cada uno de los grupos profesionales con el fin de comprobar que se cumple con la política de la empresa de igualdad retributiva ante trabajos de igual valor.

- Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los estudios y actividades de seguimiento que se lleven a cabo con la finalidad de garantizar el principio de igualdad retributiva entre las personas trabajadoras de ambos sexos que lleven a cabo trabajos de igual valor.

- En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Se garantizará el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, agilizando los procedimientos de solicitud y reconocimiento de las medidas solicitadas por las personas trabajadoras en la materia.

- Se utilizarán los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, hojas informativas, web, correo electrónico etc.) para informar a la plantilla de los derechos de conciliación de vida familiar y laboral.

- Se informará a la Comisión de Seguimiento de las medidas en materia de conciliación solicitadas por las personas trabajadoras (permisos, reducciones de jornada, suspensiones de contrato y excedencias concedidas), así como de las condiciones en las que se han reconocido por parte de la empresa y el plazo durante el cual serán efectivas.

- En materia de salud laboral.

- Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas de siniestralidad laboral (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) de forma desagregada por sexo.

- El Comité de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren actuales y futuros factores que puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo. Además, se valorará la necesidad de adaptar aquellos puestos de trabajo cuyos riesgos puedan agravarse debido a la condición física de las mujeres que los ocupan; garantizando en todo caso medidas de protección adicional frente a los mismos.

- Se garantizará el cumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones en materia de riesgo durante el embarazo, o durante los períodos de lactancia. Para ello se adecuarán las condiciones de trabajo del puesto de la trabajadora afectada para garantizar su salud y la del feto durante su gestación. De no ser posible, se procederá a trasladar a la trabajadora a un puesto de trabajo compatible con su estado. En caso contrario, se procederá a facilitar la gestión de la solicitud ante la mutua de la prestación por riesgo durante el período de embarazo y lactancia.

- Garantizar la puesta en marcha del protocolo existente en materia de acoso sexual y por razón de sexo cuando se tengan conocimiento de cualquier denuncia al respecto, garantizando la celeridad y el sigilo en las actuaciones que lleve a cabo la Comisión de Instrucción encargada de su investigación.

- Proporcionar a las personas trabajadoras en todos los niveles jerárquicos de la empresa formación e información sobre las posibles situaciones en las que puede existir acoso laboral o sexual, así como de las medidas a adoptar para su prevención, detección y eliminación.

- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

- Activar con la mayor celeridad posible el protocolo de violencia de género, en cuanto se tenga conocimiento de que cualquier mujer es objeto de la citada situación. Además, en relación a las trabajadoras afectadas:

- Tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al traslado de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, en cuyo caso se considerará situación legal de desempleo.

- Podrán solicitar una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un período máximo de 18 meses. Finalizado el mismo, y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, la situación de excedencia podrá prorrogarse por un período máximo de 36 meses.

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

- En materia de comunicación y sensibilización.

- Se evitará la utilización de expresiones del lenguaje o imágenes sexistas en las comunicaciones internas y externas de la empresa, proporcionando al respecto la formación e información necesaria a toda la plantilla de la empresa.

- En materia de participación.

- La empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a fomentar la incorporación de las mujeres a las comisiones creadas para el seguimiento, interpretación del convenio colectivo y del presente Plan de Igualdad.

G) Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

H) Comisión de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan se llevará desde la Comisión creada al efecto, compuesta por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Su objetivo principal es detectar situaciones de desigualdad, proponiendo medidas para la eliminación de las mismas. Además, se encargará de la interpretación del Plan de Igualdad, evaluando su grado de cumplimiento y velando por la consecución de los objetivos propuestos en el mismo.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será de composición paritaria y estará compuesta, por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras.

Una de las personas integrantes de la representación de la empresa actuará como responsable de la misma, debiendo dirigirse a él las comunicaciones que se realicen a la citada comisión.

Su constitución y la elección de sus integrantes se llevará a cabo en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del Plan. Se levantará acta de cada una de las reuniones que celebre la citada Comisión, en la que se recojan los asuntos tratados en la misma, y las medidas que se adopten para garantizar la plena implantación del Plan de Igualdad.

Entre las atribuciones de la Comisión, se encuentran:

- La interpretación del Plan de Igualdad.
- El conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. Será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo al sometimiento de los mismos a la jurisdicción competente.

- Conocimiento y difusión entre la plantilla de los compromisos acordados y del grado de cumplimiento de cada uno de ellos. A tal efecto se realizará un informe anual de seguimiento donde además se refleje el grado de eficiencia de las medidas puestas en marcha. En concreto, el informe anual de seguimiento deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas incluidas en el mismo.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La propuesta de posibles medidas correctoras que complementen las propuestas inicialmente.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

En base a la evaluación realizada, quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán formular propuestas de mejora, que deberán debatirse y someterse a votación para su posterior incorporación.

- Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión, se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

- Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios. En especial:

- Un lugar adecuado para la celebración de sus reuniones.
- Los medios materiales necesario para la celebrar sus reuniones y llevar a cabo su actividad.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de las personas trabajadoras.

La persona responsable designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

ANEXO II

Tablas salariales

Tabla I: Tabla salarial por grupos

Categoría	Salario base mensual	Paga extra mensual	Total devengado mensual
Grupo I			
Director/a Comercial.	1.426,01€	221,37 €	1.647,38 €
Grupo II			
Supervisor/a.	1.020,36 €	170,06 €	1.190,42 €
Jefe/a Departamento.	1.020,36 €	170,06 €	1.190,42 €
Grupo III			
Jefe/a Equipo.	960,50 €	160,08 €	1.120,58 €
Administrativo/a.	960,50 €	160,08 €	1.120,58 €
G.P.V.	960,50 €	160,08 €	1.120,58 €
Técnico/a especialista.	960,50 €	160,08 €	1.120,58 €
Merchan Integral.	960,50 €	160,08 €	1.120,58 €
Grupo IV			
Especialista de tienda.	950,50 €	158,42 €	1.108,92 €
Especialista de almacén.	950,50 €	158,42 €	1.108,92 €
Responsable de grupo.	950,50 €	158,42 €	1.108,92 €
Auxiliar Administrativo/a.	950,50 €	158,42 €	1.108,92 €
Adjunto/a a comercial.	950,50 €	158,42 €	1.108,92 €
Grupo V			
Reponedor/a.	924,84 €	154,14€	1078,98 €
Auxiliar de almacén.	924,84 €	154,14€	1078,98 €
Auxiliar de servicios.	924,84 €	154,14€	1078,98 €
Adjunto/a a responsable de grupo.	924,84 €	154,14€	1078,98 €

Tabla II: Tabla salarial por grupos

Categoría	Salario base diario	Paga extra diaria	Vacaciones diarias	Total devengado diario
Grupo IV				
Azafato/a.	38,02 €	6,34 €	3,17 €	47,53 €

Categoría	Salario base diario	Paga extra diaria	Vacaciones diarias	Total devengado diario
Grupo V				
Promotor/a.	36,99 €	6,17 €	3,08 €	46,24 €
Promotor/a vendedor/a.	36,99 €	6,17 €	3,08 €	46,24 €