

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8008 *Resolución de 28 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo del Grupo VIPS.*

Visto el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo del grupo de empresas VIPS (Sigla, S.A; Sigla Ibérica, S.A.; Reyse, S.A.; Starbucks Coffee España, S.L; British Sandwich Factory, S.L; SDH Sigla, S.L; Grupo Vips Franchising, S.L.; Kaizen, S.L.) –código de convenio n.º 90016793012008–, que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra, por las organizaciones sindicales FETICO y UGT, en representación de los trabajadores, 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 Acuerdo de modificación 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, 28 de abril de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO VIPS

Código de convenio n.º 90016793012008

ACTA DE ACUERDO

Por el Grupo VIPS:

Raúl Fernández.
María Luisa Coello.
Manuel M. de los Mozos (A).

Por FETICO:

Karina Rodríguez.
Eva Nogueira.
David Cadiermo (A).

Por UGT:

Santiago Jiménez.
Igor Abascal.

David Escobar.
Omar Rodríguez (A).

Por CC.OO.:

Ulises Vila.
Francisco Cáceres.
Amalio Mora.
Carmen González (A).

Tras la vuelta del receso solicitado por la Empresa (en el Acta de este mismo día, 6 de abril de 2021), esta pone de manifiesto que con relación a las manifestaciones del Sindicato FETICO y del Sindicato UGT la Empresa coincide en que, mientras se mantenga la actual situación epidemiológica, y una vez se publique la modificación pretendida en el BOE, carece de sentido aplicar modificaciones incidentales, por lo que a partir de dicha fecha (del día siguiente), procederá a aplicar exclusivamente el convenio colectivo en su integridad.

En todo caso las partes se fijan como fecha para la aplicación de las modificaciones pactadas el próximo día 1 de junio de 2021, salvo que las modificaciones se publiquen antes en el BOE, aplicándose desde el día siguiente si tal fuese el caso.

A tenor de lo manifestado anteriormente, las partes,

MANIFIESTAN

1. Que los acuerdos que a continuación se citan constituyen la modificación del IV Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS que se suscribe entre la representación de la Empresa y la mayoría de los Sindicatos (FETICO y UGT) que ostentan un 82,3% del total de representantes unitarios (delegados de personal y miembros de Comité de Empresa) del ámbito funcional del Convenio Colectivo.

2. Que por lo tanto ostentan la legitimación plena para la firma de la presente modificación de conformidad con lo establecido en el artículo 86 del ET y en el artículo 87 del mismo texto legal.

3. Que el acuerdo no se suscribe por el Sindicato CC.OO por lo manifestado en el primer acta levantado en el día de hoy, remitiéndose a la reserva temporal fijada.

En virtud de lo anterior las partes,

ACUERDAN

1. Proceder a modificar los siguientes artículos del convenio colectivo en los siguientes extremos:

«Artículo 12.º *Contrato a tiempo parcial.*

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de tener que realizarse horas complementarias obligatorias:

- Se contará en primer término con personal voluntario.
- No se procederá a llamar a aquellas personas trabajadoras que debidamente justifiquen la concurrencia de otro trabajo.
- No se procederá a llamar a quien esté cursando estudios oficiales y regulares coincidentes con el horario propuesto, siempre y cuando los mismos estén debidamente justificados.
- La jornada prestada en horas complementarias obligatorias realizadas fuera de un día de prestación de servicios tendrán una duración mínima de 3 horas.
- Las personas trabajadoras que tengan una situación reconocida por la Empresa en materia de reducción de jornada y concreción horaria por guarda legal no realizarán horas complementarias obligatorias. La misma situación tendrán aquellas personas trabajadoras que se encuentren acogidas a una adaptación de jornada de las reguladas en el artículo 34.8 del ET.
- Las horas complementarias obligatorias se deberá realizar en el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador a tiempo parcial. Esta regla podrá ser alterada en caso de que en el centro de trabajo en el que se requiera la realización de más tiempo de trabajo no haya personas trabajadoras que tengan que realizar horas complementarias. En estos casos de realización de horas complementarias obligatorias fuera del centro de trabajo de origen se mantienen los límites recogidos en el artículo 17 del Convenio Colectivo.
- Las horas complementarias obligatorias no se realizarán en el día de descanso planificado de la persona trabajadora en el caso de que su prestación de servicios sea de cinco días a la semana. Si la prestación de servicio fuera de cuatro o menos días podrá realizarlas cualquier día de la semana, respetando el descanso legalmente establecido.
- En caso de que la persona trabajadora entrase en alguna situación de las previstas anteriormente en el presente artículo referente a la realización de horas complementarias obligatorias, procederá a informar a la Dirección de esta situación para la modificación de la planificación.

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

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

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

del convenio y de la legalidad vigente. El comité intercentros realizará un seguimiento de esta materia.

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

Artículo 19.º *Jornada.*

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

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

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

Distribución.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20.º *Descanso semanal.*

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

La planificación del descanso se organizará, salvo pacto en contrario, en turnos rotativos garantizando un fin de semana al mes para aquellas personas que presten servicios durante 5 días a la semana. En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales por acuerdo.

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

Artículo 23.º *Festivos abonables y no recuperables.*

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

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

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

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

Los/as trabajadores/as contratados por tiempo inferior a 20 horas y prestación de servicios no superior a cuatro días a la semana que se comprometan por acuerdo específico a trabajar los días en que su prestación de servicios coincida en festivo la empresa les abonarán el mismo.»

2. Se introduce la siguiente:

«Disposición transitoria tercera. *Transición durante la pandemia del COVID-19. Procedimiento a seguir.*

Habida cuenta de la situación de pandemia por la que transita el país, del tiempo transcurrido desde la primera declaración de Estado de Alarma, de los sucesivos e inesperados cambios administrativos relativos a las aperturas, sus horarios, la movilidad entre localidades, la movilidad personal, las restricciones a la hostelería y, especialmente, la falta de capacidad de las partes de poder fijar en un horizonte cierto en el tiempo una fecha real de regreso a la normalidad productiva, lo que parecía una necesidad coyuntural –a la que la Plantilla y las

Empresas han venido dando distintas respuestas incidentales– se ha convertido en una necesidad estructural que es necesario abordar, analizar y gestionar.

Esta necesidad estructural se afronta desde el convencimiento de las partes de la importancia que tiene, para todas las personas integrantes del Grupo Vips y para las Empresas pertenecientes al mismo el mantenimiento del empleo y su necesaria adaptación a unas condiciones de mercado inciertas y a las que tanto el Grupo Vips como los Sindicatos firmantes del convenio colectivo han ido haciendo frente con todas las posibilidades que han tenido.

A fin de lograr dicho objetivo, las partes han procedido a la modificación de distintos artículos del Convenio Colectivo que tienen como objetivo primario la adaptación a una demanda cada vez menos regular en todos los establecimientos del Grupo Vips.

Para lograr este objetivo las partes acuerdan el establecimiento del siguiente:

1. Procedimiento con relación a los actuales contratos a tiempo parcial con pacto de horas complementarias:

a. La Dirección de la Compañía procederá a comunicar a toda la plantilla de forma individual los cambios acordados, que en su caso llevarán aparejado el anexo correspondiente.

b. La plantilla que tenga suscrito un pacto de horas complementarias del 50% de la jornada contratada obligatorio –pero de realización voluntaria– no verá alterada esta característica especial de su jornada, al resultar la suma de las horas complementarias obligatorias pero de realización voluntaria y las horas complementarias resultantes de la aplicación del 30% de la jornada contratada del artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores el mismo 50% de horas complementarias de realización “voluntaria” que tienen en la actualidad.

c. La Compañía procederá a enviar a estas personas trabajadoras (aquellas que tengan suscrito un pacto de horas complementarias con anterioridad a estos Acuerdos), un pacto de horas complementarias de hasta un 30% de realización obligatoria que estas personas trabajadoras podrán o no aceptar.

d. El pacto de horas complementarias del resto de las personas trabajadoras pasará a regularse de conformidad con lo expuesto en el artículo 12 del convenio colectivo.

e. El empleado que no quiera aceptar las nuevas condiciones del CTP no tendrá ningún perjuicio.»

3. Las modificaciones de convenio colectivo aquí acordadas implican que mientras se mantenga la actual situación epidemiológica, y una vez se publiquen en el BOE, la Empresa renuncia a la aplicación de medidas incidentales. En todo caso por parte de la Empresa se pone de manifiesto que en caso de que a lo largo de los próximos 10 días todas las partes integrantes de la Mesa Negociadora suscriben la modificación se procederá a la retirada inmediata de la incidentalidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de estos acuerdos.

4. Mandatar a don Jaime Benlloch Charro para realizar las gestiones oportunas al objeto del registro y publicación en el BOE del presente acta.

Lo que las partes suscriben con su firma en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.