

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9985 *Resolución de 19 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, (código de convenio nº 99100145012014) que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2014, de una parte por la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España (FENPYDE) y la Federación Nacional de Asociaciones de Herbodietética (FENADIHER), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT-CCOO) y la Federación Estatal de Servicios a la movilidad y el consumo de UGT (SMC-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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo 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, 19 de septiembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL COMERCIO MINORISTA DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS Y PERFUMERIAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

PREÁMBULO

Partes que lo conciertan

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por las asociaciones empresariales Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España (FENPYDE) y Federación Nacional de Asociaciones de Herbodietética (FENADIHER) y de otra parte por los sindicatos Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT-CCOO) y por la Federación Estatal de Servicios a la Movilidad y el Consumo (SMC-UGT). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Este Convenio Colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas de comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías y los/as trabajadores/as encuadrados/as en las mismas.

La inclusión de un Área funcional de Logística en la clasificación profesional de este convenio no afectará en modo alguno al ámbito funcional del convenio de Mayoristas de Droguerías y Perfumerías que seguirá siendo en cualquier caso aplicable allí donde lo fuese en la actualidad o correspondiera por la delimitación de su actividad principal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán para todas las provincias y/o Comunidades Autónomas del territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Estarán afectados por las presentes condiciones de trabajo las empresas y trabajadores/as comprendidos/as en el artículo 1, siempre que su actividad sea la especificada en dicho artículo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 5. *Denuncia y renovación del convenio colectivo.*

Denuncia: Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y deberán comunicarlo a las otras representaciones por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a la fecha de término de vigencia del convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha máxima en que debe constituirse la Comisión Negociadora, las partes podrán adoptar el acuerdo de prorrogar su contenido mientras continúe la negociación o en caso de bloqueo, se someterán a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya. Mientras dure la misma, permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio.

Artículo 6. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

1. El presente Convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de Comercio Minorista de Droguería, Perfumería y Herboristerías, de tal manera que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores la estructura negociadora será la siguiente:

a) Convenio colectivo estatal: El actual convenio de comercio minorista de Droguería, perfumería y herboristerías en su actual edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional, con excepción de las que en la actualidad estén afectadas por su propio convenio de empresa.

b) Convenios colectivos propios del sector de ámbito regional, foral o de Comunidad Autónoma, preexistentes a la firma de este convenio.

c) Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo. Las partes firmantes del convenio expresan su voluntad que el convenio colectivo nacional constituya referencia exclusiva y eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa.

2. Sin perjuicio de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa establecida en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

- Contratación: modalidades contractuales.
- Períodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Estructura salarial.
- Salarios base sectoriales y su incremento.
- Jornada máxima y su regulación básica.
- Formación profesional.
- Régimen disciplinario.
- Régimen de representación colectiva.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 8. *Indivisibilidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Artículo 9. *Entrada en vigor y concurrencia de convenios.*

El convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma en todas las provincias y/o Comunidades Autónomas que a nivel de empresa se viniese aplicando el anterior convenio colectivo interprovincial de comercio minorista de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías así como en aquellos territorios relacionados en el anexo I del anterior convenio (BOE de 21 de febrero de 2008) donde no estuviese en vigencia inicial el convenio aplicable hasta la fecha.

En el resto de casos de convenios provinciales y/o autonómicos aplicables hasta la fecha, acordados con anterioridad a la fecha de firma de este convenio, el convenio entrará en vigor a la finalización de su vigencia inicial, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 10. *Principio general de igualdad y no discriminación.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Comercio, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

Artículo 11. *Comisión Mixta.*

Domicilio: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con domicilio en las sedes sociales de las organizaciones firmantes y a efectos de contacto en los siguientes correos electrónicos y domicilios:

Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, calle Orense, 68-5.^a planta. 28020 Madrid. fenpyd@gmail.com

Federación Nacional de Asociaciones de Herbolietética (FENADIHER), calle Santa Engracia, 17-3.^o 28010 Madrid. fenadiher@gmail.com

SMC-UGT avenida de América, número 25, 4.^a planta 28010 Madrid comercio@smcugt.org

FECOHT-CCOO, plaza de Cristino Martos 4, 3.^o 28015 Madrid.

Composición: La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo y seis representantes de las Federaciones empresariales firmantes. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Reglamento de funcionamiento y normas de acceso a la Comisión Mixta: En orden a facilitar el trabajo de la Comisión Mixta quedará incorporado como Anexo del presente convenio el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta, que incorporará los modelos para cada uno de los trámites ante la misma que deberán ser utilizados para el examen de cada uno de ellos.

Para acudir a la Comisión Mixta habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la Jurisdicción competente como la Administración Pública. Cualquier escrito dirigido a la Comisión que no sea comunicado de la forma expresada y de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de funcionamiento no será tramitado, no siendo por lo tanto preceptivo contestarlo.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes firmantes del convenio colectivo.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Funciones: Son funciones generales de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

4. En el caso de inaplicación de las condiciones de convenio colectivo establecidas en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa del sector que promueva la misma, deberá simultáneamente a realizar la comunicación a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere o a la comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, comunicar a esta Comisión Mixta de forma fehaciente el inicio del expediente de inaplicación. Asimismo, en caso de producirse acuerdo deberá notificarse igualmente a la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Marco de Comercio (BOE de 20 de febrero de 2012) o en los procedimientos extrajudiciales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

5. En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones será el siguiente:

Al inicio del período de consultas la empresa entregará a la representación de los trabajadores por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Así mismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión Mixta del presente Convenio, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de los trabajadores en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

No serán posibles las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales o colectivas que contravengan la regulación de condiciones recogidas en este Convenio y/o desarrolladas en acuerdos colectivos cuya finalidad sea garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, o cuando supongan un menoscabo de la dignidad.

6. En materia de implantación de medidas o planes de igualdad en las empresas, podrá intervenir a solicitud de las partes para mediar ante la falta de acuerdo en la negociación entre empresas y representación legal de los trabajadores en cuanto a las medidas a implantar.

Artículo 12. *Solución autónoma de conflictos.*

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

En cada caso se someterá la cuestión al sistema que por el ámbito territorial del conflicto sea competente y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos.

CAPÍTULO II

Movilidad geográfica, desplazamientos temporales y cambio de centro

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar por la práctica debiendo ser consultados los representantes de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y organización del trabajo.

Artículo 13. *Movilidad geográfica y desplazamientos temporales.*

1. Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual: En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, el trabajador tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, este último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de cinco días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

2. Desplazamientos temporales: Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

12,00 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

30,00 euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

En el supuesto de que fuese necesario pernoctar fuera del domicilio habitual, éste se compensará en su totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,25 euros por kilómetro.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y, será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año.

Artículo 14. *Traslado de centro.*

Los traslados de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

1.º A solicitud del trabajador interesado: En este supuesto, aún existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

2.º Por permuta del puesto de trabajo: Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa y categoría o grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En los supuestos de traslado por permuta, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

3.º Por acuerdo entre empresa y trabajador: En materia de compensación de gastos por traslado se estará en este caso a lo que pacten las partes.

4.º Por necesidades del servicio: En este caso, el cambio de centro de trabajo puede producirse:

a) Para atender la necesidad coyuntural de apertura o aperturas de nuevos centros o establecimientos comerciales, por el tiempo preciso para ello, que no podrá exceder de tres o cuatro semanas según las circunstancias que concurran.

b) Para atender otras necesidades coyunturales (ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y no retribuidas) se cubrirá en primer término por el personal que sin centro de trabajo fijo tengan entre sus principales tareas las de sustituir personal con Grupo profesional equivalente. Si no fuese posible, el cambio de centro será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisándolo al trabajador en el plazo que sea posible hacerlo.

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales: siendo, en este supuesto, aplicables las siguientes condiciones:

1. La empresa podrá variar libremente el lugar de prestación de servicios de los trabajadores en las ciudades en las que tenga diferentes centros, en áreas metropolitanas

de las mismas o en municipios limítrofes siempre que los centros, el de origen y el de destino, no disten más de 15 kilómetros. En el caso de las ciudades de Madrid, Barcelona y Valencia y sus áreas metropolitanas la distancia se establece en 20 kilómetros.

2. En este caso, la empresa estará obligada a preavisar al trabajador con quince días de antelación.

3. La facultad de la empresa de modificar el centro de trabajo del personal por necesidades del servicio no podrá ser utilizada con el mismo trabajador en el plazo del año desde que se produjo el traslado, salvo que el nuevo traslado se produzca por solicitud del interesado, permuta aprobada por la empresa o acuerdo entre empresa y trabajador

En los casos de desplazamientos por necesidades del servicio, en el supuesto de que el desplazamiento desde el último centro de trabajo al nuevo centro asignado suponga un mayor coste de locomoción y/o mayor tiempo invertido, la empresa abonará a su empleado, con las deducciones que en cada caso correspondan, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Las prescripciones de este apartado no serán aplicables cuando el traslado tenga su fundamento en el cierre definitivo del centro de trabajo, en el cierre por causas de fuerza mayor o cuando se configure como medida alternativa a la amortización definitiva del puesto de trabajo por causas objetivas de carácter económico en los términos previstos en la legislación laboral vigente o la transformación definitiva de un puesto de trabajo a tiempo completo en un puesto de trabajo a tiempo parcial, siempre que el trabajador/a no desee novar su contrato.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba, contratación y empleo

Artículo 15. *Criterios generales en materia de contratación y empleo.*

Uno. De acuerdo con lo determinado en el II Acuerdo para la Negociación Colectiva y el Empleo 2012-2014 (Capítulo II) se fijan como criterios rectores en materia de empleo los siguientes:

a) la promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada, dando cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El compromiso de utilizar las distintas modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan ser atendidas con contratos temporales causales, directamente o a través de empresas de empleo temporal según lo pactado en este convenio.

c) El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos.

d) El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación en el sector, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo en el sector.

e) La utilización de la jubilación parcial y el contrato de relevo como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas.

Dos. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias, permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

2.º Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad y a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

Artículo 16. *Compromiso de empleo estable.*

Las partes conscientes de la necesidad a nivel sectorial no sólo de mantener sino también de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una plantilla superior a diez trabajadores la obligatoriedad de tener un 75 por 100 de trabajadores con contrato indefinido.

A fin de clarificar el compromiso adquirido en el párrafo anterior para establecer el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de plantilla no se incluirán en el cómputo de los trabajadores temporales los contratos de interinidad, los de relevo ni los concertados para centros de nueva apertura durante el primer año desde ésta.

Al finalizar el primer año desde la apertura del nuevo centro el 50 % de los trabajadores deberán estar contratados o transformar su contrato temporal en indefinido y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 75 %.

Las empresas del sector afectadas por expedientes de despido colectivo quedarán excepcionadas del cumplimiento de lo previsto en este artículo durante el año siguiente a que se haya producido el mismo.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores, además de la copia básica de los contratos de trabajo, relación trimestral de altas y bajas.

Artículo 17. *Fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio con 50 o más trabajadores, darán cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores.

Las empresas afectadas por el anterior compromiso podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación por los motivos establecidos en el artículo 1 apartado 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. En cualquier caso, obtenida de los servicios públicos de empleo la declaración de excepcionalidad, para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de trabajadores con discapacidad, deberá adoptar cualquiera de las medidas alternativas previstas en el artículo 2 de la norma citada en este párrafo.

Artículo 18. *Modalidades de contratación.*

1. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial o coyuntural.

Los contratos podrán tener una duración máxima, incluida prórroga, de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido como duración máxima.

Si se prorrogara más allá de lo que la Ley reconoce, sin cumplir el compromiso de empleo establecido en este convenio, los contratos se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Cuando el contrato o, en su caso, la prórroga del mismo se haya concertado por un plazo inferior al establecido en el presente Convenio, y llegado su vencimiento no se produjera la extinción y el trabajador o la trabajadora continuara prestando sus servicios, el contrato se entenderá tácitamente prorrogado hasta su plazo de duración máxima, sin perjuicio de que de dicha prórroga se deje constancia a través de cualquier medio escrito.

En las empresas que cumplan el compromiso de empleo estable según lo previsto en el artículo 15 del presente convenio, la necesidad de atender las circunstancias del mercado, coyuntura que en el sector se produce a lo largo de todo el año debido a los flujos cambiantes e intermitentes de actividad, opera como causa de determinación de la eventualidad en los términos requeridos por el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, con las especialidades que a continuación se establecen.

2.1 Jornada mínima contratada: El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores que presten servicios regularmente más de tres días por semana será de 20 horas de promedio semanal. Para los/as trabajadores/as que presten servicios tres o menos de tres días, la jornada mínima diaria será de cuatro horas diarias en promedio semanal.

De la duración mínima del contrato quedarán excluidas las empresas de menos de diez trabajadores/as, en atención a sus peculiaridades organizativas de negocio.

2.2 Distribución de la jornada anual en los contratos a tiempo parcial: El horario de los trabajadores a tiempo parcial podrá establecerse de tal modo que los servicios a prestar sean diferentes en jornada y horario entre los días de la semana a lo largo del año. En tal caso, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

En cualquier caso, si la jornada diaria no fuese superior a cuatro horas se prestará de manera continuada.

Todo ello sin perjuicio de los actuales sistemas que se vengán aplicando a nivel de empresa en la elaboración de los calendarios anuales.

2.3 Pacto de horas complementarias: Las partes firmantes, una vez analizado el funcionamiento de la nueva regulación del contrato a tiempo parcial y la coexistencia con pactos de horas complementarias anteriores, estudiarán la posibilidad de ampliar los actuales mínimos legales en materia de horas complementarias y su consolidación en la jornada mínima contratada del trabajador/a.

En tanto en cuanto se acuerde tal cuestión, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

2.4 Ejercicio del derecho de preferencia a la cobertura de vacante a tiempo completo: En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones a tiempo completo, teniendo en cuenta su experiencia. Con la finalidad de hacer efectivo tal derecho en la cobertura de vacantes a tiempo completo de carácter indefinido, las empresas deberán publicitar las existentes a nivel de centro de trabajo o en la zona geográfica donde exista movilidad en los términos previstos en el artículo 13 de este convenio.

3. Contrato para la formación y contratos para la formación y el aprendizaje.

Para los contratos en formación vigentes a la firma de este convenio colectivo y sujetos a la normativa anterior a los contratos de formación y aprendizaje se estará a lo dispuesto en el artículo 17 apartado 3 del anterior convenio colectivo para el periodo 2007-2011.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores el contrato para la formación y el aprendizaje en el ámbito del presente convenio sectorial podrá tener una duración mínima de seis meses y una máxima de tres años.

La retribución de los/as trabajadores/as contratados/as en la modalidad de formación y aprendizaje será del 80 por ciento el primer año, del 85 % el segundo año y del 90 % el tercer año de contrato del salario establecido en este convenio para el Grupo Profesional en que se halle contratado/a el/la trabajador/a en proporción a la jornada efectiva que realice cada uno de los años de contrato.

4. Contrato en prácticas.

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o título oficial reconocido como equivalente que habilite para el ejercicio profesional.

La duración máxima del contrato será de dos años, la mínima de uno.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será del 80 % para el primer año y el 90 % para el segundo año del salario correspondiente a su grupo profesional.

5. Contrato de interinidad.

Se podrán concertar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la finalidad de dar nuevas soluciones a la cobertura de las horas vacantes que se producen en las empresas en zonas geográficas limitadas con distintos puntos de venta de una misma empresa como consecuencia del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, se podrá concertar un solo contrato de interinidad para sustituir a varios trabajadores/as con jornada reducida por guarda legal.

La formalización de este tipo de contrato estará sujeta a las siguientes reglas:

a) Que los/as trabajadores/as a sustituir presten servicios en una zona geográfica que no supere los límites máximos establecidos en el artículo 14 apartado 4. b) 1 de este convenio.

b) Que el número total de horas reducidas por los trabajadores en situación de jornada reducida por guarda legal sea el equivalente a una jornada completa.

c) En cláusula adicional de este tipo de contratos, deberá incluirse la relación de trabajadores/as sustituidos/as, la jornada reducida por cada uno de ellos y su fecha inicial de reincorporación.

d) En cláusula adicional de este tipo de contratos, el trabajador con contrato de interinidad por motivos de conciliación aceptaría la novación de su contrato a una interinidad de media jornada si la reincorporación de personal con jornada reducida a quien sustituye se encontrase en ese límite o por debajo de él.

e) Mientras no se hubiese producido la reincorporación del total de trabajadores/as a las que sustituye no finalizará la relación de interinidad ni la causa que justifica la misma.

La Dirección de la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores en cada ámbito de forma periódica el número de personas con jornada reducida por guarda legal, el total de horas reducidas, el centro de trabajo al que pertenecen y los contratos de interinidad suscritos para su sustitución.

Artículo 19. *Período de prueba.*

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse debiendo constar en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado.

Dichos períodos, con independencia de que el contrato sea indefinido o temporal, serán los que a continuación se especifican:

Grupo I (Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala y auxiliares de logística y transporte): 30 días.

Grupo II (Consejeros/as de Venta y de Imagen, Gestores de administración, especialistas logísticos): 75 días.

Grupo III (Coordinadores): 120 días.

Grupo IV (Técnicos): 120 días.

Grupo V (Mandos y Dirección): 180 días.

Las suspensiones del contrato de trabajo que por cualquier causa se produzcan interrumpirán el cómputo del período de prueba.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el Grupo Profesional al que se adscriba el trabajador, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

Los/as trabajadores/as con periodo de prueba vigente a la entrada en vigor del convenio estarán a lo dispuesto en la normativa aplicable en el momento de suscribir su contrato de trabajo.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrató.

Artículo 20. *Ceses y finalización del contrato.*

1. Cese voluntario: Cuando una persona una vez superado el periodo de prueba se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, salvo el personal adscrito al Grupo de Mandos excepto Jefes de Tienda que deberán preavisar con al menos un mes.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

2. Preaviso de fin de contrato: Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar en caso de contratos de duración determinada con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto los contratos de interinidad.

3. Indemnización fin de contrato: A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en la cuantía estipulada legalmente.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, formación y promoción profesional**Artículo 21. Criterios generales de clasificación profesional.**

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán encuadrados en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 22. Sistema de clasificación.

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 23. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 24. Clasificación profesional. Áreas funcionales.

1. Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales:

Área primera: Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas.
Área segunda: Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.
Área tercera: Plataformas logísticas.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo.

3. Actividades de las áreas funcionales:

Área funcional primera: Incluye todas las actividades que, desempeñándose en las oficinas centrales de la empresa o en los diferentes centros de trabajo, están orientadas a la administración y gestión de la empresa en ámbito superior al de cada uno de los establecimientos comerciales de la misma.

Área funcional segunda: Incluye todas las actividades propias de la organización del establecimiento comercial, incluyendo las actividades auxiliares y todas las de atención al cliente tanto en el proceso de compra de productos, como en los de acondicionamiento del mismo para la venta y el proceso de venta asistida del mismo y/o cobro del producto al cliente final.

Área funcional tercera: Incluye todas las actividades propias de la logística de distribución que se desarrolle por el personal de las empresas afectadas por este convenio en centros logísticos y/o almacenes y/o en el transporte de mercancías hasta los establecimientos comerciales. Incluirá entre otras las actividades de almacenamiento, traslado de mercancías de un lugar a otro del almacén, preparación de los pedidos en plataforma o la ejecución del cross docking, transporte de distribución a los centros, etc.

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional ordinaria en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, la movilidad funcional operará en el seno de cada área funcional y dentro del Grupo profesional de pertenencia.

La movilidad funcional entre Grupos de una misma área funcional se ajustará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen en los términos previstos en la legislación vigente, se podrá realizar movilidad funcional entre Grupos de diferentes áreas funcionales por acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá destinar a trabajadores a realizar trabajos de superior Grupo Profesional, reintegrándose a su puesto de trabajo originario cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser superior a cuatro meses en un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución de vacantes por incapacidad temporal, licencias, suspensiones con reserva de puesto de trabajo, excedencias o cobertura de vacantes por procesos formativos, en cuyo caso la situación podrá prolongarse mientras subsistan las causas que lo hayan motivado.

Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior por tiempo superior a los indicados en el párrafo anterior, podrá reclamar el ascenso.

En cualquier caso, el trabajador percibirá el salario del Grupo Profesional cuyas funciones haya estado realizando.

Artículo 26. *Grupos profesionales.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo profesional según cuál haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Los Grupos profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

Área funcional primera. Administración y Gestión de la empresa:

Auxiliares de Administración (Grupo I).
Gestores de Administración (Grupo II).
Técnicos (Grupo IV).
Dirección (Grupo V).

Área funcional segunda. Organización del establecimiento comercial y atención al cliente:

Auxiliares de Venta y Sala (Grupo I).
Consejeros/as de Venta y de Imagen del establecimiento (Grupo II).
Coordinadores (Grupo III).
Mandos (Grupo V).

Área funcional tercera. Servicios Logísticos:

Auxiliares Logísticos y de transporte (Grupo I).
Especialistas Logísticos y de Tr.ansporte (Grupo II).
Coordinadores (Grupo III).
Dirección (Grupo V).

Definición de grupos profesionales

El encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales se realizará por las funciones prevalentes del puesto asignado en cada caso, sin perjuicio de que con carácter complementario cada Grupo Profesional de acuerdo a las reglas legales pueda ejercer funciones de los Grupos inferiores.

Grupo Profesional I. Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala, auxiliares logísticos y de transporte.

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Grupo Profesional II. Gestores de administración, consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento, especialistas logísticos y de transporte.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional I, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en el uso de los medios de la empresa. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran

normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo Profesional III. Coordinadores.

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional II pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los trabajadores de los Grupos Profesionales I y II hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Grupo Profesional IV. Técnicos.

Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Grupo Profesional V. Mandos y Dirección.

A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

Ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la

organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Artículo 27. *Adaptación de los anteriores sistemas de clasificación profesional del convenio interprovincial y de los convenios autonómicos o provinciales al nuevo convenio estatal.*

1. Los Sistemas de Clasificación Profesional actualmente vigentes en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Estatal de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías se adaptarán a la estructura profesional aquí establecida.

A título meramente orientativo se incluye en este artículo la tabla de correspondencias entre los Grupos Profesionales del convenio interprovincial y la nueva clasificación profesional operada por este convenio:

Área funcional	Grupo Profesional	Anterior Grupo convenio interprovincial	Puesto Convenio interprovincial	Categorías antiguas
Administración y Gestión de la empresa.	V Directores/as.	0	Director.	Director.
	IV Técnicos.	IV	Técnico analista de sistemas.	
		III	Técnico informático.	
	III Gestores de Administración.	III	Secretario/a.	Secretario.
		II	Oficial Administrativo.	Oficial administrativo, operador de máquinas contables, intérprete, contable, contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero.
		II	Ayudante programador.	
	I Auxiliares de Administración.	I	Ayudante operador.	
		I	Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo o perforista, telefonista.

Área funcional	Grupo Profesional	Anterior Grupo convenio interprovincial	Puesto Convenio interprovincial	Categorías antiguas
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V Mandos.	0	Jefe Sector.	Jefe de división, Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe Administrativo, Encargado general.
		IV	Jefe de unidad.	Jefe de sucursal y supermercado.
		IV	Jefe de sección.	Jefe de Grupo Jefe de sección administrativa Jefe de sección mercantil Jefe de sección servicios.
	III Coordinadores.	III	Jefe de equipo.	Jefe de taller Encargado de establecimiento.
	II Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	II	Vendedor.	Profesional de oficio de 2ª Dependiente Dependiente Mayor.
		II	Comercial.	Visitador Viajante Corredor de plaza.
		II	Repartidor.	Mozo especializado.
		II	Decorador.	Rotulista Escaparatista Delineante Dibujante.
	I Auxiliares de venta y sala.	I	Reponedor.	Mozo Empaquetador/a.
		I	Personal auxiliar.	Vigilante Ordenanza Portero Conserje Ascensorista Personal de limpieza.
		I	Cajero/a autoservicio.	Cobrador Auxiliar de caja.
		I	Ayudante de venta y servicios.	Ayudante de montaje Ayudante de cortador Ayudante Reparador/a de medias Cosedor/a de sacos Profesional de oficio de 3ª.
Servicios Logísticos.	V Dirección.	0	Director.	Director.
		0	Jefe de sector.	Jefe de División Encargado General.
		IV	Jefe de Unidad.	Jefe de almacén.
		IV	Jefe de Sección.	Jefe de Grupo.
	III Coordinadores.	III	Jefe de Equipo.	Capataz.
	II Especialistas logísticos y de transporte.	II	Repartidor.	Mozo especializado.
	I Auxiliares logísticos y de transporte.	I	Reponedor.	Mozo Empaquetador/a.
		I	Personal auxiliar.	

En esta correspondencia deberá respetarse principalmente un tratamiento homogéneo en los casos de similitud de funciones, independientemente de la categoría.

En el caso de los ámbitos autonómicos y/o provinciales que se incorporan a la fecha de firma se incluyen como anexos las tablas de reclasificación por las que se procede a la adaptación de las antiguas Categorías Profesionales y/o Grupos Profesionales recogidos en los distintos Convenios Colectivos a los Grupos Profesionales y puestos de trabajo establecidos en el presente Convenio.

La Comisión Mixta de este convenio en el último trimestre cada año natural de vigencia elaborará las correspondientes a los convenios a incorporar en 1 de enero de 2015 y 1 de enero de 2016 que se publicarán conjuntamente con las tablas salariales del ejercicio que corresponda.

2. En aquellos supuestos en que a futuro sea precisa la adscripción a un Grupo Profesional determinado y su correspondiente labor, tarea o categoría no venga recogida en la Tabla de Reclasificación Categorías-Grupos Profesionales, del presente Convenio Colectivo, la misma será informada por la Comisión Mixta del mismo, sin perjuicio de que su incorporación se realice por la Comisión negociadora del mismo.

Artículo 28. *Adhesión al Acuerdo Sectorial de Formación Continua.*

Las organizaciones firmantes conscientes de la necesidad de mantener y potenciar los esfuerzos realizados en materia de formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad del sector y la cualificación profesional de sus trabajadores, acuerdan mantener su adhesión a los contenidos del IV Acuerdo Sectorial de Formación Continua en Comercio y/o a participar en la negociación del acuerdo colectivo que pueda sustituirlo.

Asimismo fomentarán la participación en las iniciativas de formación aplicables durante la vigencia de este convenio.

Artículo 29. *Formación. Objetivos generales y planes de formación.*

La formación profesional para el empleo constituye un derecho básico de todos los trabajadores, así como una herramienta de gran valor para la actividad de la empresa. Es por ello por lo que han de implementarse medidas que contribuyan de forma efectiva a su consolidación y ejercicio.

Se entiende por formación profesional para el empleo aquella que se lleva a cabo por parte de los trabajadores y empresas del sector, con un doble fin:

- Mejorar la competitividad de las empresas.
- Contribuir al desarrollo profesional y personal de los trabajadores a través de la mejora de sus cualificaciones y de su empleabilidad.

Plan de Formación Anual

Las empresas desarrollarán una política activa de formación, acorde a su capacidad, dimensión, recursos y situación particular, y que se concretará en la elaboración de un plan de formación anual.

El plan de formación anual incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Denominación, descripción y objetivos de las acciones formativas a desarrollar.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Criterios de selección de participantes.
- Medios pedagógicos.
- Presupuesto económico.

Si alguna de las acciones formativas que integren el plan de formación se desarrollara a través de la iniciativa de bonificaciones gestionada por la Fundación Tripartita para la formación en el empleo, le será de aplicación, además, la normativa al respecto que se incluye en el Real Decreto 395/2007, la Orden TAS/2307/2007 y sus posteriores modificaciones.

La competencia básica en cuanto al diseño del plan de formación anual corresponde a la Dirección de la empresa, si bien deberá someter a consulta e informe en los términos legales previstos a la representación legal de los trabajadores.

Entre las acciones formativas, tendrán la consideración de prioritarias aquéllas que están vinculadas a los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de Comercio y marketing o de aquellas otras en las que se encuadren los puestos de trabajo del sector.

Si organizativamente es posible, la formación vinculada al plan de formación anual se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral.

A su finalización, los resultados del plan de formación anual serán evaluados conjuntamente entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores. Dichos resultados y su análisis versarán, al menos, sobre los siguientes aspectos:

– Relación de acciones formativas finalmente ejecutadas, indicando para cada una de ellas:

- a) Nombre de los participantes.
- b) Colectivo o categoría profesional de los mismos.
- c) Centro de trabajo al que pertenecen.
- d) Coste:

– Resultados de las encuestas de calidad y satisfacción del alumnado.

– Incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 30. *Derechos individuales en relación a la formación.*

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. El ejercicio de estos derechos se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La Comisión Mixta podrá establecer criterios generales sobre el disfrute de este permiso legal y en su defecto, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

4. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, se financiara de manera pública permisos individuales de formación, las partes se comprometen a facilitar el acceso a los mismos.

5. En cumplimiento de su objetivo básico de desarrollo profesional de los trabajadores y de mejora de su empleabilidad, la formación será tenida en cuenta en los procesos de movilidad interna, ascensos y promociones.

En tal sentido, se tendrá en cuenta tanto la formación recibida por el trabajador en los planes de formación de la empresa como aquella formación no perteneciente al plan anual y que hayan realizado los trabajadores por su cuenta siempre que su contenido guarde relación con el puesto a cubrir. Para ello será necesario que el trabajador acredite adecuadamente que ha superado las correspondientes evaluaciones de la formación cursada.

CAPÍTULO V.

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 31. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual será durante la vigencia del convenio de 1.792 horas de trabajo efectivo, respetándose las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean inferiores.

Artículo 32. *Calendario laboral.*

Durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, la empresa elaborará y negociará con la representación legal de los trabajadores el calendario laboral anual. En el mismo deberá constar necesariamente los días festivos, días hábiles de trabajo y los turnos generales de trabajo, con indicación de horario de entrada y salida y con el descanso semanal que a cada uno corresponda así como los periodos de las vacaciones anuales.

En aquellas provincias y/o Comunidades Autónomas, donde en el convenio colectivo y por razón de la costumbre, se hubiesen fijado días o tardes libres en la época de ferias o fiestas locales, en la elaboración de los calendarios laborales anuales se respetarán tales libranzas sin que las mismas supongan reducción de la jornada anual establecida en el artículo anterior.

Artículo 33. *Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual.*

1. Reglas generales.

Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

c) El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario.

d) Cuando la jornada diaria sea superior a seis horas continuadas, los trabajadores tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso de quince minutos. Las empresas cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual a los efectos de determinación de la jornada efectiva anual que se consolidará desde la entrada en vigor de este convenio.

Ejemplo: Jornada anual menos días de trabajo efectivos multiplicados por los quince minutos de descanso = jornada efectiva anual.

Tendrán en cualquier caso la consideración de tiempo efectivo de trabajo en el caso de los trabajadores que hasta la fecha así lo tuvieran reconocido por su convenio actual de aplicación o así se hubiese establecido a nivel de empresa como condición más beneficiosa.

2. Distribución irregular de la jornada laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el calendario que rijan en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rijan en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 8 horas diarias establecido en este convenio, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este convenio.

Con carácter general la jornada ordinaria de ocho horas podrá superarse en un máximo de una hora, excepto en la realización de inventarios y balances.

En cada uno de los centros se realizará un máximo de dos inventarios anuales de participación obligatoria para todos los trabajadores del centro. Esta cifra sólo podrá superarse si concurren circunstancias excepcionales que obligaran a ello.

En los días de inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura del establecimiento al público. En caso de variación del horario habitual se deberá preavisar al menos con quince días de antelación. En caso de que se realicen en domingo o festivo se retribuirán las horas como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción del trabajador. Igual retribución corresponderá a las horas que en día laborable superen las ocho horas diarias.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

La movilidad geográfica del personal para la realización de estas tareas se pactará de mutuo acuerdo, no existiendo obligación por parte del trabajador al traslado del trabajador para estas tareas fuera de su centro habitual de trabajo. En el caso de movilidad incluyendo el área metropolitana, las dietas que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

3. Verificación y ejecución de la jornada anual máxima.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Artículo 34. *Descanso semanal.*

En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995.

Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

Durante la vigencia del presente Convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán respectivamente del 75 % en días laborales y 150 % en festivos. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, se compensarán bien en abono dinerario bien con tiempo equivalente de descanso retribuido, entregando copia mensual a los representantes de los trabajadores.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Duración: Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Periodos de disfrute: Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto con los trabajadores, al menos con tres meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive de al menos veintiún días naturales ininterrumpidos de su periodo vacacional.

Cuando la prestación de trabajo se realice en centros situados en zonas que sean consideradas por la normativa de cada Comunidad Autónoma como zonas turísticas en virtud de sus competencias, los trabajadores disfrutarán al menos de 16 días naturales en el mismo periodo referenciado en el párrafo anterior.

Fuera del anterior periodo, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores podrán plantear las fechas de disfrute de su periodo vacacional, incluyendo su disfrute en fechas ininterrumpidas.

El disfrute de vacaciones, salvo pacto en contrario, se realizara durante el año natural correspondiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Bolsa vacacional. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del periodo mínimo de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija en 10,00 euros por cada día no disfrutado en dicho periodo.

No corresponderá abono de bolsa vacacional en ninguno de los supuestos de modificación de fechas de vacaciones previstos en el párrafo anterior ni en el caso de solicitud del trabajador de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

Artículo 37. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Para la obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de tres convocatorias.

2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

3. Quince días en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, a disfrutar de manera inmediatamente posterior al matrimonio. Siempre que se preavise con una antelación de dos meses, la licencia por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones anuales pendientes de disfrutar de ese año.

4. Tres días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador, la licencia será de cinco días. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de seis días.

En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

5. Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.

6. Un día por matrimonio de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

7. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años, o familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

9. Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

10. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo de haber concurrido a los mismos.

11. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de tres días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

a) Hasta dos días por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres que podrán acumularse a lo establecido en el apartado 3 del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

b) Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal de acuerdo con la legislación que en cada caso resulte de aplicación.

Artículo 38. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes u otras fechas señaladas en la actividad del sector. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Artículo 39. *Maternidad/Paternidad.*

1. Licencia no retribuida por maternidad: Las trabajadoras podrán solicitar con anterioridad al inicio del periodo de suspensión de contrato por maternidad un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes ni superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente coincidirá con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

2. Vacaciones: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales –salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año– al periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Reducción de jornada por enfermedad grave de larga duración de menor.*

Tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos el 50 % de su duración con disminución proporcional de su salario los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el órgano que corresponda.

Este derecho se extinguirá cuando, previo informe, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Éste derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así lo decidiera la persona cuidadora al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 41. *Lactancia.*

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple los trabajadores podrán disfrutar del derecho contenido en los párrafos anteriores por cada uno de los hijos.

Artículo 42. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes de este convenio colectivo han considerado necesario en atención a la importancia del ejercicio de este derecho en su ámbito establecer una serie de criterios y medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y la cobertura de las necesidades productivas y organizativas de las empresas. A tal efecto, y sin perjuicio de las medidas que se hayan podido pactar en los Planes de igualdad de empresa establecidos en el sector, con la finalidad de alcanzar estos objetivos, reduciendo las discrepancias entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria han acordado las siguientes medidas de acción:

1.º Preaviso por parte del trabajador/a a la empresa. El/la trabajador/a que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la empresa por escrito como mínimo con un quince días de antelación a la fecha de inicio de la misma, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del periodo de reducción de jornada.

2.º Resolución motivada de la empresa sobre el horario solicitado.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria.

Si en el centro de trabajo no hubiese ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el mismo turno de trabajo del horario solicitado se concederá la petición.

En el caso contrario, la contestación de la empresa no podrá basarse en una mera razón formal y deberá justificar el problema que se origina en función de los horarios de apertura y/o de los/as trabajadores/as en el centro así como la carga de la venta por franjas horarias.

En el ámbito de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, las partes podrán establecer criterios sobre el número máximo de solicitudes de concreción horaria en función de la tipología de los centros, su horario de apertura y el horario de los trabajadores adscritos a los mismos.

3.º Alternativas para la concesión del horario solicitado. En ningún caso, podrá trasladarse al trabajador/a como respuesta directa a su petición de concreción horaria por guarda legal. No obstante, cuando a juicio de la empresa concurran causas organizativas en los términos expuestos en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la empresa podrá proponer la concesión del horario solicitado en otro centro, siempre que no medie una distancia superior a la fijada en el artículo 14 punto 4.º c) de este convenio.

En el caso de que el/la trabajador/a acepte el cambio de centro por este supuesto, tendrá derecho a no ser trasladado/a a otro centro mientras disfrute de la reducción de jornada en los términos solicitados y con el horario establecido durante el tiempo que dure tal situación y tendrá prioridad de permanencia en el mismo en caso de movilidad por causas objetivas. En cualquier caso, si media perjuicio deberá ser compensado/a en los términos previstos en el artículo 14 del presente convenio.

4.º Nuevos modelos de gestión de la concreción horaria. En el ámbito de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, las partes podrán proponer nuevos modelos de gestión de la concreción horaria por guarda legal. En especial, y entre otras, podrán proponer:

– Concentrar la reducción de jornada en días completos continuados, de tal forma que se deje de prestar servicios por meses completos y los que se preste servicios se haga en el horario habitual. En tal caso, la concreción horaria deberá disfrutarse entre febrero y agosto y necesariamente se disfrutarán el total de las vacaciones unidas a tal periodo.

– Concretar una jornada semanal de veinte horas a veinticuatro horas. En tal caso, percibirán como medida positiva un salario equivalente a seis horas más de prestación de servicios. En cualquier caso y en tal modelo de concreción horaria, los/as trabajadores/as deberán prestar al menos un día a la semana en jornada completa, que deberá coincidir preferentemente con el día de mayor actividad.

La concreción de tales medidas positivas u otras que se pudieran establecer se coordinarán con los posibles máximos establecidos a las concreciones horarias en función de la tipología de los centros de trabajo.

Artículo 43. *Excedencias.*

1. Excedencia por cuidado de hijos/as.

Los trabajadores que soliciten una excedencia por cuidado de hijos de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

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

2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

El trabajador deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Tendrán derecho al reingreso aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria para los supuestos de estar cursando estudios de enseñanza reglada o participación voluntaria en proyectos de organizaciones no gubernamentales.

Asimismo perderán el derecho al reingreso aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la empresa afectada por este convenio.

3. Excedencia por fallecimiento de familiares.

En el caso de fallecimiento del hijo /a o del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 12 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 38 de este convenio. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Mientras dure esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, preavisando a la empresa sobre su reincorporación con al menos treinta días.

CAPÍTULO VIII

Salario

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 44. *Recibo de salarios.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores y la Orden ministerial de 27 de diciembre de 1994, el recibo individual del pago del salario, siempre que el mismo se abone mediante transferencia bancaria al trabajador/a podrá entregarse por medios telemáticos.

Para que tal medio sustituya a la entrega el/la trabajador/a deberá disponer de acceso a los medios telemáticos puestos a su disposición por la empresa y el modelo contendrá con claridad y precisión tanto los conceptos e importes que se abonan como las deducciones que sobre los mismos se practican.

El comprobante del abono del salario emitido por la entidad bancaria sustituirá la firma del duplicado del recibo de salario por parte del trabajador.

Artículo 45. *Estructura salarial.*

45.1 Salario Base Personal: se entiende por Salario Base Personal el correspondiente al trabajador/a en función a su pertenencia a uno de los Grupo Profesionales descritos en el presente Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

El Salario Base Personal anual incluye las doce mensualidades de salario y las pagas extraordinarias establecidas.

Los Salarios Bases Personales se establecerán en función del encuadramiento de los actuales Grupos Profesionales y/o categorías profesionales en la estructura profesional establecida en este convenio y su importe se corresponderá con el actual salario base del trabajador/a en función de su convenio de aplicación, al que se adicionarán las cantidades que se prevén en el sistema de adecuación salarial previsto en la disposición transitoria quinta.

La misma naturaleza tendrá el complemento salarial de homogeneización previsto en el artículo 47 de este convenio colectivo, no siendo compensable ni absorbible.

45.2 Complementos salariales: Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador, a excepción del Complemento de Salario Base.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

Tendrán tal consideración los conceptos que hasta la fecha vinieran remunerando individualmente la antigüedad, que tuviesen el mismo incremento salarial que los salarios bases y que a partir de la efectiva incorporación al sistema de estructura salarial de este convenio, pasarán a denominarse «complemento ad personam».

Dicho complemento tendrá naturaleza de complemento salarial personal, de carácter no compensable ni absorbible. Este complemento se devengará para los trabajadores que tuvieran derecho a él junto con el salario base en las pagas extraordinarias.

Igual consideración tendrán los conceptos que remuneren la antigüedad consolidada y que no tengan incremento salarial y que a partir de la fecha de incorporación al sistema de estructura salarial de este convenio, pasarán a denominarse «antigüedad consolidada».

Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal carácter a nivel sectorial el plus de disposición y el de nocturnidad, en los importes que a continuación se detallan.

Plus de disposición. El personal que esté a disposición de la empresa que no tengan un centro de trabajo fijo, y sus principales tareas sean las de sustituir personal con categoría equivalente a la suya, en función de bajas o falta de personal o por los motivos que fuere, percibirá un plus de disposición cuantificado en el 15 % sobre el salario base personal mínimo, además de los gastos sobre mayor tiempo invertido.

Plus de nocturnidad. La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 % sobre el Salario Base Personal de recargo a las horas realizadas entre las 22.00 h y las 6.00 h, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etcétera.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Salario base/hora.*

La determinación del salario base/hora, en el que se incluye el pago de las vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 31 del convenio.

Artículo 47. *Incrementos salariales y salarios bases personales de sector.*

47.1 Incremento salarial 2012-13: Durante el periodo 2012-2013, los salarios bases del sector permanecerán invariables en las cuantías que estuvieran vigentes a 31 de diciembre de 2011 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de junio de 2011).

Será también de aplicación lo aquí previsto y el resto del convenio colectivo desde su entrada en vigor a las ciudades autónomas, provincias y Comunidades autónomas y Forales cuyos convenios de aplicación no estén vigentes en su fase inicial para el año 2013 en el momento de firma de este convenio.

47.2 Incremento salarial 2014 y salarios bases personales: A partir de 1 de enero de 2014 se incrementarán en primer lugar los salarios bases personales vigentes a 31 de diciembre de 2013 un 0,75 % para proceder posteriormente a la adaptación al presente convenio.

Tal cifra se aplicará sobre el importe correspondiente al salario base personal de cada trabajador/a así como al complemento «ad personam» establecido en este convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo establecido en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, los salarios bases de contratación serán los siguientes:

Área funcional	Grupo Profesional	Anterior Grupo convenio interprovincial	Puesto Convenio interprovincial	Salario anual	Salario mensual (12 meses y tres pagas extraordinarias).
Administración y Gestión de la empresa.	V Directores/as.	0	Director.	16.351,35	1.090,09
	IV Técnicos.	IV	Técnico analista de sistemas.	15.140,17	1.009,34
		III.2	Técnico informático.	14.541,54	969,44
	III Gestores de Administración.	III.1	Secretario/a.	13.799,86	919,99
		II	Oficial Administrativo.	13.002,54	866,84
		II	Ayudante programador.	13.002,54	866,84
	I Auxiliares de Administración.	I	Ayudante operador.	12.053,03	803,54
		I	Auxiliar administrativo.	12.053,03	803,54
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	V Mandos.	0	Jefe Sector.	16.351,35	1.090,09
		IV	Jefe de unidad.	15.140,17	1.009,34
		IV	Jefe de sección.	15.140,17	1.009,34
	III Coordinadores.	III.2	Jefe de equipo.	14.541,54	969,44
	II Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento.	II		13.002,54	866,84
		II	Comercial.	13.002,54	866,84
		II	Repartidor.	13.002,54	866,84
		II	Decorador.	13.002,54	866,84
	I Auxiliares de venta y sala.	I	Reponedor.	12.053,03	803,54
		I	Personal auxiliar.	12.053,03	803,54
		I	Cajero/a autoservicio.	12.053,03	803,54
		I	Ayudante de venta y servicios.	12.053,03	803,54
Servicios Logísticos.	V Dirección.	0	Director.	16.351,35	1.090,09
		0	Jefe de sector.	16.351,35	1.090,09
		IV	Jefe de Unidad.	15.140,17	1.009,34
		IV	Jefe de Sección.	15.140,17	1.009,34
	III Coordinadores.	III.2	Jefe de Equipo.	14.541,54	969,44
	II Especialistas logísticos y de transporte.	II	Repartidor.	13.002,54	866,84
	I Auxiliares logísticos y de transporte.	I	Reponedor.	12.053,03	803,54
		I	Personal auxiliar.	12.053,03	803,54

47.3 Complemento Salarial de Homogeneización (CSH): Con la finalidad de homogeneizar y reordenar la estructura salarial del sector, y en función de las diferencias existentes entre las distintas normativas convencionales que en la actualidad resultan de aplicación, en cada uno de los territorios previstos en el Anexo de este convenio al salario base personal mínimo de contratación se adicionará en todas las nuevas contrataciones que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente convenio un Complemento salarial de Homogeneización (en adelante CSH), que tendrá diferente importe según cada Grupo territorial y Profesional.

El importe del CSH desde la entrada en vigor del convenio será para el año 2014, en las doce mensualidades y las tres pagas extraordinarias, el siguiente:

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I	Grupo II	Grupo III.2
Albacete	133,24	165,87	131,69
Almería	10,26	41,41	
Ciudad Real	122,48	84,87	72,26
Girona	18,96	38,67	77,45
Illes Balears	131,66	99,93	120,74
Lleida	40,23	32,95	
Toledo	102,33	207,69	72,32

Para los centros de trabajo de la Comunidad Foral de Navarra se establece en el Anexo correspondiente de encuadramiento de categorías en la nueva clasificación profesional de este convenio.

El complemento salarial de homogeneización (CSH) tendrá en los sucesivos ejercicios de vigencia del convenio el mismo incremento que los salarios bases personales.

47.4 Cláusula de revisión salarial 2014: De acuerdo con lo previsto en el II AENC (BOE de 6 de febrero de 2012) al final del ejercicio 2014 se aplicará una actualización salarial, concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo para dicho ejercicio.

Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso.

De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

En cualquier caso, se estará a lo que la Comisión de Seguimiento del citado Acuerdo determine sobre esta materia.

47.5 Incremento salarial y salarios bases 2015: El incremento salarial aplicable a partir de 1 de enero de 2015 será el 1 por 100.

Tal cifra se aplicará sobre el importe correspondiente al salario base personal de cada trabajador/a así como al complemento «ad personam» y el complemento salarial de homogeneización establecido en este convenio colectivo.

Una vez conocido el resultado de la cláusula de revisión salarial establecida en el anterior apartado y antes del 31 de enero de 2015, la Comisión Mixta de este convenio se reunirá a los efectos de aprobar y solicitar registro y publicación de las tablas de salarios de contratación y complemento salarial de homogeneización correspondientes al ejercicio de 2015 para el conjunto del territorio del Estado, aplicables en ausencia de convenio de empresa, incluyendo en el citado acuerdo como anexos las tablas de reclasificación y del importe del Complemento Salarial de Homogeneización de las ciudades autónomas, provincias y/o Comunidades Autónomas cuyos convenios venzan el 31 de diciembre de 2014.

Igualmente, para el caso de que exista Acuerdo Interconfederal en materia de negociación colectiva suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las partes se comprometen a incorporar al texto la cláusula de revisión salarial pactada para este periodo.

47.6 Incremento salarial y salarios bases 2016: El incremento salarial aplicable a partir de 1 de enero de 2016 será el 1,3 por 100.

Tal cifra se aplicará sobre el importe correspondiente al salario base personal de cada trabajador/a así como al complemento «ad personam» y el complemento salarial de homogeneización establecido en este convenio colectivo.

Una vez conocido el resultado de la cláusula de revisión salarial establecida en el anterior apartado y antes del 31 de enero de 2016, la Comisión Mixta de este convenio se reunirá a los efectos de aprobar y solicitar registro y publicación de las tablas de salarios de contratación y complemento salarial de homogeneización correspondientes al ejercicio de 2016 para el conjunto del territorio del Estado, aplicables en ausencia de convenio de empresa, incluyendo en el citado acuerdo como anexos las tablas de reclasificación y del importe del Complemento Salarial de Homogeneización de las provincias y/o Comunidades Autónomas cuyos convenios venzan el 31 de diciembre de 2015.

Igualmente, para el caso de que exista Acuerdo Interconfederal en materia de negociación colectiva suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las partes se comprometen a incorporar al texto la cláusula de revisión salarial pactada para este periodo.

Artículo 48. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán tres pagas extraordinarias incluidas en el cálculo del salario anual de este convenio que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario Convenio, Salario base y Complemento «ad personam» y/o de antigüedad consolidada si así estuviese establecido.

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá prorratear alguna o todas las pagas descritas en el presente artículo.

En cuanto al periodo de devengo de cada una de ellas se estará a lo establecido hasta la fecha en cada una de las empresas.

En los ámbitos territoriales en los que existan únicamente dos pagas extraordinarias o la de marzo se haya prorrateado se continuará liquidando el salario anual en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias. En los ámbitos territoriales en los que existan más de tres pagas extraordinarias, la paga adicional deberá prorratearse mensualmente.

Artículo 49. *Anticipo extraordinario.*

Los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad podrán solicitar un anticipo de nómina de carácter extraordinario, que serán concedidos de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes y atendiendo a los siguientes motivos: ayuda médica, todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda y su mobiliario, adopción de medidas personales en relación a situaciones de violencia de género.

El importe máximo del anticipo de nómina será el correspondiente al importe total generado en ese momento en las tres pagas extraordinarias del año.

Mientras esté pendiente de liquidación un anticipo extraordinario, el trabajador no podrá pedir otros anticipos sobre su salario mensual, superiores al 70 % de la cantidad restante neta de su nómina.

Igualmente no podrá solicitarse un nuevo anticipo extraordinario hasta el segundo año posterior a aquel en que le fue concedido.

El anticipo extraordinario será descontado íntegramente del importe de las pagas extraordinarias (incluidas las cuantías que estuviesen prorrateadas) y en caso de cese teniendo pendiente cuantías de un anticipo pendiente de devolución, la cantidad que reste por reintegrar le será descontada de la liquidación que le corresponda.

En el caso de empresas acogidas a inaplicación salarial del presente convenio colectivo, podrán excepcionar el cumplimiento de lo previsto en este artículo.

Artículo 50. *Bodas de oro y plata.*

Los trabajadores a los veinticinco y cuarenta y ocho años de servicio en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 400,00 y 600,00 euros, respectivamente.

Artículo 51. *Cláusula de inaplicación del convenio colectivo.*

Con el fin de contribuir a la mejora de la competitividad de las pequeñas empresas del sector, las empresas de menos de 50 trabajadores con ámbito provincial o como máximo autonómico, podrán como alternativa a la inaplicación del convenio colectivo aplazar el pago de los incrementos salariales pactados, de tal manera que el total del incremento salarial del año pueda abonarse con la nómina de diciembre y la paga extraordinaria si no estuviese prorrateada, actualizando los salarios el 1 de enero del año siguiente. Para que tal modo de operar pueda ser utilizado deberá comunicar tal extremo a la Comisión Mixta de este convenio en el plazo máximo de tres meses desde su publicación.

Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio inicie periodo de consultas con la representación de los trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores o a las organizaciones empresariales y/o sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos existentes en el ámbito territorial que corresponda a la inaplicación pretendida.

Artículo 52. *Dietas y kilometrajes.*

Los trabajadores que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a una dieta de 6,87 euros, si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 13,76 euros en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,21 euros por kilómetro.

La percepción de estas dietas no tendrá efecto si los desplazamientos se realizan dentro del área metropolitana a menos de 10 kilómetros de su centro habitual.

Artículo 53. *Beneficio en compras.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal y doméstico, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del diez por ciento sobre el precio de venta al consumidor.

En los productos sujetos a liquidación o en promociones especiales, se fijarán a nivel de empresa los descuentos a aplicar a los empleados y los topes máximos en su caso de compra, sin que el precio aplicable pueda ser superior al ofrecido al cliente ni inferior al permitido por la legislación comercial en relación a la venta a pérdida.

A nivel de empresa podrá acordarse con la representación de los trabajadores un tope máximo anual de compra en productos por empleado.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el trabajo

Beneficios sociales

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad constituye un objetivo básico y prioritario en el sector. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo y que las mismas tengan como único fin la eliminación del riesgo en su origen, incluido el que derive de cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo.

Artículo 54. *Prendas de trabajo.*

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año así como calzado adecuado. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Los trabajadores vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

En el supuesto de la obligatoriedad del uso del traje, éste será anual y a cargo de la empresa.

Lo dispuesto en este artículo es independiente del cumplimiento de la normativa legal en materia de equipos de protección individual.

Artículo 55. *Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de los trabajadores, las situaciones en las que el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, cuando haya que verificar si el estado de salud de un determinado trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para otras personas relacionadas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia.

Artículo 56. *Cambio de puesto de trabajo por gestación.*

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas

necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalizado el período de gestación, será integrada en el puesto de trabajo.

Artículo 57. Órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo con seis o más trabajadores la participación de estos se canalizará:

- A través de sus representantes (Delegados de Personal, Comités de Empresa y/o Delegados sindicales) en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- A través de la representación especializada establecida en la legislación vigente, esto es, Delegados de Prevención en empresas desde seis hasta cincuenta trabajadores y Comités de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Los Delegados de Prevención de centros o Comités de Seguridad y Salud que representen hasta cien trabajadores dispondrán para la asistencia a cursos de formación específicos o para las tareas propias de su cargo de un crédito horario mensual adicional que como máximo será de diez horas. En los que representen más de cien trabajadores el crédito máximo será de veinticinco horas.

Cuando alguna de las empresas afectadas por este Convenio, pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la IT por Contingencias Comunes, o la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales con alguna Mutua, o

bien pretenda la concertación de prestación de servicio con alguna Entidad Autorizada Ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente tendrá que consultarlo y debatirlo en y con el órgano de representación social que corresponda en su ámbito.

Artículo 58. Comisión Paritaria Sectorial Estatal para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano paritario estatal se constituye y estructura en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías.

El órgano se denomina Comisión Paritaria Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Comercio Minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías.

Funciones

Las funciones de la Comisión Paritaria Estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Comercio minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores del Sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la siniestralidad.

Composición

1. La Comisión Paritaria Estatal está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro representantes sindicales (dos por parte de CC.OO. y dos por parte de UGT).

2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. El cargo de Presidente será rotativo, cada dos años, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales.

3. Los representantes señalados en el párrafo uno podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Nombramientos

Los miembros de la Comisión Paritaria Estatal serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por las organizaciones empresariales firmantes del convenio, Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España y Federación Nacional de Asociaciones de Herbolietética y de otra por las Federaciones Estatales de CC.OO. y UGT, respectivamente.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de dos años, según lo dispuesto en el artículo 5.2 anterior.

Ceses

1. Los miembros de la Comisión Paritaria Estatal cesarán en su cargo por:
 - a) Cumplimiento de su mandato.
 - b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
 - c) Por renuncia expresa.
 - d) Por fallecimiento.
2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la Comisión Paritaria en un plazo de treinta días la nueva incorporación.

Reuniones

1. Las reuniones ordinarias serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el Presidente.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones tendrán carácter reservado.

Financiación

La Comisión Paritaria Estatal se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

La Comisión Paritaria Estatal asume la total responsabilidad de la ejecución de las actividades subvencionadas frente a la Administración pública.

Presupuesto anual

La Comisión Paritaria Estatal presentará anualmente a la Comisión Mixta su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global obtenido según lo previsto en el artículo anterior, que tendrá que ser aprobado por la misma, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

Prestación de servicios de las organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria Estatal.

Las entidades que componen la Comisión justificarán a la Comisión Mixta, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, de acuerdo con los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

Contenidos de los programas y actuaciones a desarrollar por la Comisión Paritaria Estatal.

1. Acciones de información:

a) Seguimiento de la siniestralidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes: Desarrollará las actividades que acuerde la Comisión Mixta encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el sector, en especial de los graves y mortales.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la siniestralidad y los índices de incidencia del sector.

b) Información sectorial: Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, la Comisión Paritaria Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Comercio Minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías desarrollará una actividad de información para la difusión del conocimiento de los riesgos profesionales sectoriales y de aquellos que presenten un mayor riesgo profesional, así como de los principios de acción preventiva necesarios para prevenir tales riesgos, y de las normas concretas de aplicación de tales principios.

Asimismo se informará periódicamente al sector sobre las actividades de la Comisión Paritaria Estatal, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

2. Acciones de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales:

a) Organización y control de visitas a las empresas.

I. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, la Comisión Paritaria Estatal organizará un plan de visitas a las empresas, cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores, que incluirá los requisitos de las empresas destinatarias y el calendario programado.

II. Las visitas se realizarán con el consentimiento de la empresa afectada.

III. Las visitas se llevarán a cabo por las personas que designe la Comisión Paritaria Estatal, a propuesta de las organizaciones que lo integran, y se planificarán bajo el principio de paridad. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta por ambas partes.

IV. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas, deberán acreditar que cuentan con formación específica sobre el sector.

V. La programación de las visitas se realizará con la antelación mínima establecida en la convocatoria.

VI. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe, que será entregado a la Comisión Paritaria Estatal y a la Dirección de la empresa.

VII. Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Promoción de actuaciones preventivas que fomenten el conocimiento y la implicación de los empresarios y trabajadores en las actividades preventivas de la empresa, a fin de promover la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades de la misma.

3. Y todas aquellas actividades no contempladas específicamente en el presente acuerdo que redunden en una mejora de las condiciones de seguridad y salud de las empresas y trabajadores del sector.

Artículo 59. Complemento en situación de incapacidad temporal.

En caso de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones percibidas por el trabajador por un periodo máximo de quince meses.

Durante la vigencia de este convenio, no se incluirá en el cálculo de las retribuciones para este complemento el importe de las percepciones no salariales sujetas a cotización.

Artículo 60. Seguro en caso de accidente o enfermedad profesional.

A partir de la entrada en vigor de este convenio, las empresas estarán obligadas a concertar un seguro en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura mínima de 20.000 euros. A partir de 1 de enero de 2017, la cobertura se fijará en 25.000 euros.

Las empresas que ya tuvieran contratado un seguro colectivo que incluya la cobertura de estas contingencias, mantendrán la actual póliza hasta la fecha de su renovación, procediendo a adecuarla en el momento que de acuerdo a sus términos sea posible.

Las empresas facilitarán copia de la póliza colectiva suscrita a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 61. Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo.

El contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos a lo dispuesto en la legislación vigente a la firma de este convenio.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador jubilado parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

CAPÍTULO X

Planes de Igualdad. Protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Protección de las víctimas de violencia de género

Artículo 62. Objetivos sectoriales en materia de igualdad.

Las organizaciones firmantes, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello, han acordado establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Asimismo han acordado remitir a la Comisión Mixta facultades para facilitar la implantación de los planes y medidas de Igualdad.

Artículo 63. *Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género.*

En materia de cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 sobre Planes de Igualdad de empresa, se estará a lo establecido en la materia en el Acuerdo Marco de Comercio (Boletín Oficial del Estado de 20 de febrero de 2012).

Las empresas de más de 250 trabajadores del sector que no hubiesen acordado a la fecha de firma de este convenio un Plan de Igualdad de empresa, deberán hacerlo a más tardar el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 64. *Protocolos de Prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.*

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007) y salvo que se hubiese pactado a nivel de empresa un Protocolo propio, las empresas del sector se adhieren específicamente al Protocolo pactado a nivel sectorial en el Acuerdo Marco de Comercio a nivel estatal.

Artículo 65. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

I. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 12.1 de este convenio.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

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

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

Artículo 66. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte la trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
8. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.

Artículo 67. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a su disposición para la ejecución de su trabajo.
En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
7. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Artículo 68. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
10. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 69. 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 leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 70. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.º 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 en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 71. 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 que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Derechos de la representación legal de los trabajadores

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 72. Delegados sindicales.

Los sindicatos más representativos con presencia superior al 15 % en la mesa negociadora del convenio podrán elegir un delegado sindical en aquellas empresas que empleen a más de 100 trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías reconocidas en el artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores a los miembros de comité de empresa y delegados de personal.

En las empresas, con varios centros de trabajo en una misma provincia o Comunidad Autónoma interprovincial, se podrán agrupar el total de trabajadores siempre que supere el número de doce trabajadores a los efectos de elegir delegados de personal que representen al conjunto de los centros.

Artículo 73. Horas sindicales.

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán en Comités de empresa de hasta quinientos trabajadores del crédito horario inicial establecido en la legislación vigente aplicable más diez horas adicionales. En los centros de más de quinientos trabajadores el crédito se fija en cuarenta horas mensuales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel del conjunto de la empresa.

A tal efecto, los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores elegidos en las mismas candidaturas de las elecciones sindicales.

La notificación de la cesión de horas y su acumulación en otros representantes deberá realizarse por el sindicato por escrito a la Dirección de la empresa como mínimo con quince días de antelación al inicio de cada mes.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada el sindicato deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que en número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 74. Comité Intercentros.

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

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

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

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

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 64 y 82 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la empresa, con independencia de que resulte de aplicación este convenio interprovincial y los de determinadas provincias de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de esta norma convencional.

Artículo 75. *Otros derechos sindicales.*

Descuento en nómina: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tablón de anuncios: En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para los trabajadores.

Cargos sindicales: Quienes ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. En caso de ejercerse este derecho, hasta dieciséis horas al mes tendrán el carácter de retribuidas.

Asimismo, todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior en las organizaciones sindicales más representativas tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo. El trabajador excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

Ejercicio de la actividad sindical: Los representantes legales de los trabajadores que representen en una misma provincia o Comunidad autónoma a diferentes centros de trabajo tendrán derecho a percibir de la empresa sus gastos de desplazamiento a centros que disten más de veinte kilómetros del suyo propio en los términos y condiciones que se exponen a continuación:

a) Ha de tratarse de gastos incurridos en el ejercicio de sus funciones en su específico ámbito de representación, excluidos los relacionados con la celebración de elecciones sindicales en la empresa.

b) Respecto de los gastos de desplazamientos, estancia y manutención se deberá acreditar la realización de los mismos, aportando los justificantes originales. A los efectos anteriores se deberá acreditar el día, lugar y motivo genérico del desplazamiento.

c) Los gastos serán los razonables para la actividad realizada, siendo los importes de compensación como máximo los establecidos en el artículo 52 del presente convenio.

En caso de discrepancia en los gastos a liquidar, cualquiera de las partes deberá dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio en trámite de mediación a los efectos de que se resuelva la discrepancia por el trámite extraordinario del citado órgano.

Corresponderá a la Dirección de la empresa la cobertura de los gastos de celebración y asistencia a Comité Intercentros y Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral si lo hubiere.

Disposición final primera.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final segunda.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

Disposición transitoria primera. *Condiciones más beneficiosas resultantes de cambio de convenio.*

El presente convenio sustituye en su totalidad el convenio anterior que fuese aplicable a cada trabajador/a, de tal manera que en materia de derechos mejores resultantes del convenio de anterior aplicación regirá lo pactado para cada materia en el presente texto convencional y no la genérica remisión realizada en el artículo 7.

Disposición transitoria segunda. *Cómputo de acumulación de contratos temporales en caso de sucesión de empresas.*

En relación a lo dispuesto en la legislación vigente y en el artículo 15 Dos, apartado 2.º, sobre encadenamiento de contratos temporales, para el caso de adquisición de centros de trabajo y/o empresas en los que se pueda producir tal situación como consecuencia de la falta de información del transmitente, las partes acuerdan que será necesaria y preceptiva la intervención de la Comisión Mixta en las discrepancias individuales que puedan producirse en esta materia.

Disposición transitoria tercera. *Intervención de la Comisión Mixta en la reclasificación profesional al nuevo I Convenio Colectivo Estatal.*

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar la establecida hasta el momento dotando de competencias específicas en la materia a la Comisión Mixta y estableciendo un trámite individual vinculante en caso de discrepancias en materia de nueva clasificación.

A los efectos de facilitar la resolución de las dudas, discrepancias o conflictos que puedan surgir a nivel individual con la aplicación de la nueva estructura profesional se establece de forma vinculante el siguiente modo de operar:

1.º Podrán dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo los sindicatos firmantes del presente convenio, los representantes legales de los trabajadores a nivel de empresa o los representantes en cualquier título de empresas o trabajadores o estas y estos personalmente.

2.º La consulta sobre clasificación profesional se realizará por escrito enviado a la Comisión Paritaria indicando con claridad la anterior categoría profesional, la nueva que se propone o se solicita aplicar y las razones o dudas que se planteen sobre la clasificación.

3.º Para resolver la consulta propuesta, la Comisión Mixta podrá solicitar de las partes las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como realizar las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

4.º La Comisión Mixta emitirá en el plazo máximo de un mes resolución con su opinión sobre la reclasificación de forma motivada. Tal resolución será remitida a los consultantes y a la empresa o empresas y trabajador o trabajadores afectados por la misma.

En cualquier caso, el dictamen de la Comisión Mixta no exime a la Dirección de la empresa de aplicar la nueva clasificación profesional pactada en este convenio, sin perjuicio de que por parte del trabajador o trabajadora se pueda recurrir a la jurisdicción social en reclamación del derecho que entienda le corresponde en la materia.

Disposición transitoria cuarta. Categorías profesionales con derecho automático de ascenso y/o de progresión salarial en los convenios de aplicación actual.

A partir de la efectiva fecha de incorporación a los contenidos de este convenio colectivo quedarán sin efecto las expectativas de derecho contempladas en los convenios colectivos autonómicos o provinciales de actual aplicación respecto a consolidar una categoría o grupo profesional distinto por el mero transcurso de la edad o de la permanencia en una categoría, que resulta a todos los efectos sustituido por la nueva regulación de la clasificación profesional y de la promoción profesional en este convenio.

No obstante ello, los/as trabajadores/as en plantilla que tuvieran reconocidos tales derechos en sus convenios colectivos de origen incorporarán a partir del año de su incorporación a este convenio el salario que estuvieran en tránsito de adquirir por aplicación de su convenio provincial y/o regional o autonómico en el valor fijado para el mismo en ese momento, que se incorporará al Salario Base Personal.

Disposición transitoria quinta. Criterios de adecuación y reestructuración salarial.

I. Adecuación salarial.

A fin de adecuar la estructura salarial vigente en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo al contenido del mismo, hay que proceder a reordenar la nómina de aquellas personas que prestan servicios con anterioridad a la aplicación efectiva del presente Convenio de conformidad con los siguientes principios básicos, reglas y procedimientos.

Las trabajadoras y los trabajadores contratados con anterioridad a la aplicación efectiva del presente Convenio mantendrán el nivel retributivo salarial por todos los conceptos que venían percibiendo más el incremento previsto para los siguientes años, si su nivel retributivo fuera superior a los niveles mínimos establecidos en la tabla salarial prevista en el artículo 47 de este convenio. Si como consecuencia de la nueva clasificación profesional correspondiera un salario base de grupo superior al actual, podrá compensarse en 2014 (o en el momento de efectiva incorporación al convenio por las reglas de concurrencia) del resto de conceptos salariales percibidos por el trabajador a los efectos de alcanzar la cifra.

Si por el contrario fuera inferior, entonces se aplicará los niveles retributivos mínimos previstos en la tabla salarial del artículo 47 del presente convenio Colectivo.

II. Reestructuración Salarial.

Las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán con anterioridad a la aplicación efectiva de este convenio en cada uno de los ámbitos territoriales, negociar a nivel de empresa la reordenación de sus conceptos salariales existentes como mejora de los mínimos establecidos en los convenios colectivos de acuerdo a la estructura salarial prevista en este texto convencional.

La Comisión Paritaria del convenio podrá actuar como instancia de mediación si cualquiera de las partes requiere su intervención.

A los efectos de facilitar la reestructuración salarial se incluye y se incluirá en el anexo de reclasificación profesional de cada una de las ciudades autónomas, provincias y Comunidades Autónomas el criterio de encuadramiento de los conceptos salariales existentes en los anteriores convenios de aplicación.

III. Tratamiento Específico de determinados conceptos.

A) Salario Base Personal: Los actuales salarios bases de Grupo y/o de categoría profesional, Nivel o categoría profesional se convertirán en salario base personal en los términos y fechas establecidos en el artículo 45 de este convenio.

B) Complemento Personal de Antigüedad.

B.1 Los conceptos que tuvieran su origen en la antigüedad en los diferentes convenios colectivos provinciales y autonómicos y que, con independencia de su denominación, tuvieran incremento salarial establecido en convenio pasarán a denominarse «Complemento ad personam».

B.2 Los conceptos que tuvieran su origen en la antigüedad en los diferentes convenios provinciales y autonómicos y que, con independencia de su denominación, estuvieran congelados en sus valores pasarán a denominarse «Antigüedad Consolidada».

Los/as trabajadores/as que por aplicación de los convenios colectivos sectoriales provinciales y/o autonómicos tengan derecho a incremento del salario por cumplimiento de años de servicios, seguirán devengando tal concepto hasta el 31 de diciembre de 2015.

El 1 de enero de 2016 incorporarán a su «Complemento ad personam» el importe correspondiente al tramo íntegro que por dicho concepto les correspondiera.

A partir de ese momento, no se generará derecho alguno a superiores cuantías por tal concepto.

C) Tratamiento de pluses de asistencia variables: Los conceptos salariales que bajo cualquier denominación se perciban por el/la trabajador/a y estén ligados a la asistencia al trabajo se incorporarán al salario base personal individual en el importe medio anual que haya correspondido al trabajador/a por tal concepto en el último año anterior a la aplicación efectiva de este convenio.

Para el caso que concurran excepcionales circunstancias que impidan tal cálculo o éste se distorsione por largos periodos de ausencia, se tomarán en consideración los dos últimos años anteriores a la aplicación efectiva de este convenio.

D) Conceptos no salariales compensadores del transporte (Plus de Transporte, plus distancia o similares): Quienes en el momento de incorporación efectiva a este convenio vinieran percibiendo por Convenio Colectivo Plus de Transporte, distancia o similares compensadores de tal suplido lo mantendrán a título personal en los importes anualizados que hubiesen percibido por tal concepto el año anterior.

E) Compensaciones y otros derechos asistenciales: Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo de las empresas otros conceptos en forma de compensaciones, ayudas o complementos asistenciales, como por ejemplo ayudas de estudios, por hijos discapacitados, natalidad, becas, ayudas por matrimonio, etc., su importe anualizado, se añadirá individualmente al Salario Base personal.

F) Compromisos en relación con la jubilación anticipada o premios de permanencia: Aquellos trabajadores que, en el momento de la aplicación del presente Convenio

Colectivo, tuvieran reconocido por Convenio Colectivo el derecho a determinadas cuantías de indemnización complementaria en los casos de cese en la empresa con anticipación voluntaria de la edad de jubilación, mantendrán las mismas en los términos contenidos en el convenio que le fuera de aplicación.

Igual tratamiento tendrán las cantidades que, con el mismo origen, premien la permanencia en la empresa hasta determinada fecha o determinadas fechas.

La empresa certificará los compromisos existentes según el modelo que se adjunta en este convenio.

Cualquier duda sobre la reestructuración salarial en relación a conceptos que provengan de convenio colectivo, será resuelta en trámite de consulta previa obligatoria por la Comisión Paritaria de este convenio colectivo.

Disposición transitoria sexta. *Retribución del trabajo en domingos y festivos.*

En aquellas ciudades autónomas, provincias y Comunidades Autónomas en las que el convenio colectivo aplicable hasta el momento estableciera compensación económica por el trabajo en domingos y festivos se mantendrá tal sistema de compensación para los trabajadores durante la vigencia de este convenio.

ANEXO I

Reglamento de funcionamiento interno

Comisión Mixta

Artículo 1. *Constitución de la Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta del Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías se constituirá por las partes negociadoras del mismo de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del texto del convenio.

Artículo 2. *Domicilio de la Comisión Mixta.*

De acuerdo con el artículo 11 citado será domicilio de la Comisión Mixta el de la sede social de cualquiera de sus organizaciones firmantes.

La Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España en cuyo domicilio social se establece el de la Comisión Mixta será la responsable de custodiar la documentación original del citado órgano del convenio así como de recibir y registrar las consultas que se puedan dirigir al mismo. De las citadas consultas dará traslado a las organizaciones firmantes del convenio.

Artículo 3. *Vigencia del Reglamento de Funcionamiento Interno.*

El presente Reglamento tendrá la misma vigencia que la prevista para el convenio colectivo.

Artículo 4. *Composición de la Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta estará compuesta paritariamente por seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio y seis representantes de las organizaciones empresariales firmantes.

Corresponderá a cada organización la designación de los vocales que la representarán en la Comisión Mixta.

La designación de vocales se realizará por cada organización mediante comunicación realizada por escrito a las otras partes con derecho a formar parte de la Comisión Mixta.

Para cada reunión cada organización podrá sustituir a alguno o algunos de sus vocales para hacerse representar en la misma.

A las reuniones de la Comisión Mixta podrán asistir un máximo de dos asesores por organización firmante del convenio, sin que su asistencia requiera de notificación previa a las otras organizaciones.

Artículo 5. *Convocatoria de reunión de la Comisión Mixta.*

Cualquiera de las organizaciones firmantes podrá proponer la convocatoria de reunión de Comisión Mixta. La citada propuesta se realizará por escrito, con indicación del día y la hora propuesta para su celebración y el orden del día.

Recibida esta comunicación, cualquiera de las partes podrá proponer nuevos puntos del orden del día siempre que se realicen con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de reunión.

A los puntos que cada parte proponga tratar acompañará al resto de organizaciones de la Comisión Mixta los documentos que considere necesarios analizar para la resolución de lo planteado en la reunión que se incorpore en el orden del día.

Artículo 6. *Consultas de interpretación y/o aplicación del convenio que se planteen a la Comisión Mixta.*

Recibida en la sede de la Comisión Mixta cualquier consulta sobre la interpretación o aplicación del convenio, la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España dará traslado de la misma de forma inmediata al resto de organizaciones con presencia en la Comisión.

Cuando por la importancia de la consulta planteada o por el número de ellas resulte aconsejable la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España o cualquiera de las partes deberá proponer la celebración de reunión de la Comisión Mixta.

Artículo 7. *Presencia mínima necesaria para la celebración de reunión.*

La Comisión Mixta para celebrar sus reuniones deberá contar en primera convocatoria con la mitad más uno de los vocales de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se realizará media hora después, bastará con la presencia al menos de un miembro por cada una de las organizaciones con poder bastante para intervenir en nombre de la organización a la que representa.

Artículo 8. *Asuntos ordinarios y extraordinarios.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán carácter ordinario o extraordinario. Otorgará tal cualificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días.

En el segundo caso, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de cinco días.

Artículo 9. *Régimen de adopción de acuerdos.*

Los acuerdos que se puedan alcanzar por la Comisión Mixta requerirán del acuerdo de cada una de las partes de la misma (empresarial y sindical).

En el seno de cada una de las dos representaciones, el acuerdo se adoptará por decisión mayoritaria.

Artículo 10. *Actas de las reuniones.*

El Acta de reunión de la Comisión Mixta se levantará por los presentes el mismo día en que se celebre la misma, procediendo a su aprobación.

En caso de imposibilidad se redactará y aprobará en la siguiente reunión de la Comisión Mixta.

Las actas reflejarán el orden del día, los asistentes a la reunión, el comienzo de la misma en primera o segunda convocatoria y los debates, acuerdos alcanzados y en caso de desacuerdo las posiciones en la materia de cada una de las partes.

Las actas serán firmadas por un representante de cada una de las organizaciones con presencia en la misma como refrendo de lo acordado y de los debates producidos.

Artículo 11. Comunicación sobre las consultas por la Comisión Mixta.

Para la resolución de una determinada consulta por la Comisión Mixta, se podrá requerir por ésta ampliación de información cuando del texto de la consulta no se deriven todos los elementos necesarios para poder resolver la cuestión planteada.

La Comisión Mixta dará traslado de las consultas resueltas a las empresas que las hayan planteado.

Cuando la consulta se plantee por una organización sindical o empresarial con presencia en la Comisión Mixta se entenderá hecha la comunicación con la entrega de original firmado del acta de la reunión.

Las organizaciones que planteen consultas que específicamente afecten a una empresa deberán hacer constar la identificación y domicilio de la misma a los efectos de que la Comisión Mixta le dé traslado de la cuestión resuelta por la misma.

Artículo 12. Modificación del Reglamento de Funcionamiento Interno.

La modificación del presente Reglamento requerirá el voto mayoritario de las dos representaciones con presencia en la Comisión Mixta en primera convocatoria de la misma.

La parte que pretenda su modificación total o parcial lo remitirá a las otras organizaciones con la propuesta de adición, supresión o enmienda que considere necesario realizar.

ANEXO II

MODELO A RELLENAR POR LAS EMPRESAS A LOS TRABAJADOR SOBRE
RECONOCIMIENTO DE COMPROMISOS EN RELACIÓN CON LA JUBILACIÓN ANTICIPADA,
INVALIDEZ O PREMIOS DE PERMANENCIA

DATOS DE LA EMPRESA:

EMPRESA: _____
REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: _____
CENTRO DE TRABAJO _____
DOMICILIO SOCIAL: _____
CIUDAD: _____

DATOS DEL TRABAJADOR:

NOMBRE Y APELLIDOS _____
DOMICILIO: _____
CIUDAD: _____
CENTRO DE TRABAJO: _____

Que al amparo de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta del Convenio Colectivo Estatal del Comercio Minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías en su apartado III letra F sobre compromiso en relación con la jubilación anticipada o premios de permanencia.

CERTIFICO

Que en el convenio colectivo (provincial o autonómico) _____
publicado en el Boletín Oficial provincial o autonómico con fecha _____
establece en el Art. ____ del mismo los siguientes compromisos en relación con la jubilación anticipada o premios de permanencia:

Lo que certifico a los efectos oportunos en _____ a ____ de _____ de _____

Fdo. La Empresa

Fdo. El trabajador

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Albacete	Complemento salarial homogeneización 2014
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director		
	Técnicos	Técnico analista de sistemas		
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración	Secretario/a		
		Oficial Administrativo	Oficial administrativo	
		Ayudante programador		
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador		
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo, telefonista	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos	Jefe Sector	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Encargado general	
		Jefe de unidad	Jefe de sucursal	
		Jefe de sección	Jefe de Grupo Jefe de sección	
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Dependiente a partir de 22 años.	
		Comercial	Viajante	
		Repartidor	Mozo especializado	
		Decorador	Escaparatista	
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor	Ayudante	
		Personal auxiliar		
		Cajero/a autoservicio	Auxiliar de caja	
		Ayudante de venta y servicios	Ayudante	
Servicios Logísticos	Dirección	Director		
		Jefe de sector	Encargado General	
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén	
		Jefe de Sección		
	Coordinadores	Jefe de Equipo		
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor	Ayudante	
		Personal auxiliar		

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Almería	Complemento salarial homogeneización 2014
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director	Director	
	Técnicos	Técnico analista de sistemas		
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración	Secretario/a	Secretario	
		Oficial Administrativo	Oficial administrativo, operador de maquinas contables, contable	
		Ayudante programador		
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador		
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo, perforista, telefonista	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente	Mandos	Jefe Sector	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Encargado general	
		Jefe de unidad	Jefe de sucursal	
		Jefe de sección	Jefe de Grupo Jefe de sección	
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Dependiente a partir de 22 años Dependiente Mayor Profesional de Oficio 2ª	
		Comercial	Visitador	
		Repartidor	Mozo especializado	
		Decorador		
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor	Mozo Empaquetador/a	
		Personal auxiliar	Vigilante Ordenanza Portero Conserje Ascensorista Personal de limpieza	
		Cajero/a autoservicio	Auxiliar de caja Cobrador	
		Ayudante de venta y servicios	Ayudante de montaje Ayudante de cortador/a Profesional de oficio 3ª	
Servicios Logísticos	Dirección	Director	Director	
		Jefe de sector	Encargado General	
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén	
		Jefe de Sección		
	Coordinadores	Jefe de Equipo	Capataz	
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor	Mozo Empaquetador/a	
		Personal auxiliar		

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

1.º El concepto denominado Plus consolidado regulado en el artículo 21 se integrará en el concepto denominado en el convenio "Antigüedad consolidada".

2.º A los efectos de configurar el salario base previsto en este convenio:

- El plus de asistencia en los términos previstos en la Disposición Transitoria Quinta se sumará, con la regla de cálculo establecida y una vez aplicado el incremento del 0,75 % de 2014, al salario base a los efectos de configurar el salario base personal.
- Si la cuantía resultante fuese inferior al salario mínimo de convenio podrá compensarse las cuantías necesarias siguiendo este orden: plus consolidado, antigüedad y plus transporte, en último término.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Ciudad Real	Complemento salarial homogeneización 2014
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director	Director	
	Técnicos	Técnico analista de sistemas		
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración	Secretario/a		
		Oficial Administrativo	Contable, Cajero	
		Ayudante programador		
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador		
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos	Jefe Sector	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Encargado general	
		Jefe de unidad	Jefe de sucursal	
		Jefe de sección	Jefe de sección	
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Dependiente Dependiente Mayor Profesional de Oficio 2ª	
		Comercial	Viajante	
		Repartidor	Mozo especializado	
		Decorador		
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor	Mozo	
		Personal auxiliar	Vigilante Personal de limpieza	
		Cajero/a autoservicio	Cobrador	
		Ayudante de venta y servicios	Ayudante	
	Dirección	Director	Director	
		Jefe de sector	Encargado General	
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén	
		Jefe de Sección		
Servicios Logísticos	Coordinadores	Jefe de Equipo		
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor	Mozo	
		Personal auxiliar		

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

- 1.º El concepto denominado Plus compensatorio regulado en el artículo 34 se integrará en el concepto denominado en el convenio "complemento ad personam".
- 2.º El complemento ad personam regulado en el mismo artículo 34 que corresponda a la antigüedad hasta 31.12.1999 se integrará en la antigüedad consolidada.
- 3.º El quebranto de moneda en caso de percibirse se integrará en el concepto de salario base personal en la cuantía en que se perciba.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías de Navarra	Complemento salarial homogeneización 2014
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director	Director	212,69
	Técnicos	Técnico analista de sistemas		
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración	Secretario/a	Secretario	
		Oficial Administrativo	Oficial administrativo.	180,31
		Ayudante programador		
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador		
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo.	164,53
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente	Mandos	Jefe Sector	Jefe de división, Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas.	95,19
		Jefe de unidad	Jefe de sucursal, Encargado general	136,45
		Jefe de sección	Jefe de Grupo Jefe de sección	77,00
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento	136,88
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Vendedor de más de dos años	180,31
		Comercial	Vendedor-Comprador Viajante Corredor de plaza	239,73
		Repartidor	Mozo especializado	57,91
		Decorador	Escaparatista Dibujante	279,31
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor		
		Personal auxiliar		
		Cajero/a autoservicio	Auxiliar de caja de más de dos años.	164,60
		Ayudante de venta y servicios		
Servicios Logísticos	Dirección	Director	Director	212,69
		Jefe de sector	Encargado General	55,51
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén	136,45
		Jefe de Sección	Jefe de Sección	77,00
	Coordinadores	Jefe de Equipo		
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado	57,91
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor		
		Personal auxiliar		

Nota: El vendedor, incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2014, comenzará a cobrar el complemento salarial de homogeneización a los dos años de su incorporación.
El auxiliar de caja, incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2014, comenzará a cobrar el complemento salarial de homogeneización a los dos años de su incorporación.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de Girona	Complemento salarial homogeneización 2014
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director	Director	
	Técnicos	Técnico analista de sistemas		
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración	Secretario/a	Secretario/a de Dirección	
		Oficial Administrativo	Oficial administrativo, operador de máquinas contables, contable.	
		Ayudante programador		
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador		
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo.	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos	Jefe Sector	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Jefe de división, Encargado general	
		Jefe de unidad	Jefe de sucursal.	
		Jefe de sección	Jefe de Grupo Jefe de sección mercantil Jefe de sección administrativa	
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Dependiente	
		Comercial	Viajante	
		Repartidor	Mozo especializado	
		Decorador	Escaparatista Dibujante	
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor	Mozo	
		Personal auxiliar	Vigilante Ordenanza Portero Conserje Personal de limpieza	
		Cajero/a autoservicio	Cobrador	
		Ayudante de venta y servicios	Ayudante	
Servicios Logísticos	Dirección	Director	Director	
		Jefe de sector	Encargado General Jefe de División	
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén	
		Jefe de Sección		
	Coordinadores	Jefe de Equipo		
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor	Mozo	
		Personal auxiliar		

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

- 1.º El concepto denominado Plus de distancia (ARTICULO 18) permanecerá para el personal actual en los términos previstos en la Disposición Transitoria Quinta.
- 2.º El concepto denominado Plus de Vinculación a la empresa (ARTICULO 19) se integrará en el concepto denominado "Complemento ad personam".
- 3.º Los conceptos regulados en los artículos 20, 21 y 22 para el personal que actualmente lo perciba se integrarán en el Salario Base Personal.
- 4.º El concepto denominado Paga de Fidelidad (ARTICULO 33) se integrará en el salario del trabajador de acuerdo a lo previsto en la Disposición Transitoria Quinta para los pluses de asistencia variables.
- 5.º El concepto denominado Plus de Imagen (artículo 39) para el personal que actualmente lo percibe se integrará en su Salario Base Personal.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio de les Illes Balears	Complemento salarial homogeneización 2014
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director	Director/a	
	Técnicos	Técnico analista de sistemas	Técnico de sistemas Analista funcional Analista orgánico	
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración	Secretario/a	Secretario/a	
		Oficial Administrativo	Oficial administrativo, contable general, operador de máquinas contables, cajero general, taquimecanógrafo/a	
		Ayudante programador		
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador		
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo, telefonista	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente	Mandos	Jefe Sector	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Jefe de división, Encargado general	
		Jefe de unidad	Jefe de sucursal y jefe de supermercado	
		Jefe de sección	Jefe de Grupo Jefe de sección mercantil Jefe de sección administrativa	
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento Jefe de taller	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Dependiente Dependiente Mayor Vendedor Profesional de oficio de 2ª	
		Comercial	Viajante Corredor de plaza Visitador	
		Repartidor	Mozo especializado	
		Decorador	Rotulista Escaparatista Dibujante	
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor	Mozo Empaquetador/a Reponedor/a	
		Personal auxiliar	Vigilante Ordenanza Portero Conserje Sereno Personal de limpieza	
			Cajero/a autoservicio	Auxiliar de caja Cobrador/a
			Ayudante de venta y servicios	Ayudante de montaje Ayudante Reparador/a de sacos
Servicios Logísticos	Dirección	Director	Director/a	
		Jefe de sector	Encargado General Jefe de División	
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén	
		Jefe de Sección	Jefe de Grupo	
	Coordinadores	Jefe de Equipo	Capataz	
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor	Mozo Empaquetador/a Reponedor/a	
		Personal auxiliar		

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

- 1.º El complemento salarial por antigüedad (artículo 24) se integrará en el complemento ad personam, incorporándose el cuatrienio en tránsito al valor de 2013.
- 2.º El concepto de Antigüedad en los nuevos contratos (artículo 25) se integrará en el complemento ad personam con un 1 % adicional al salario pactado para 2014.
- 3.º Los conceptos establecidos en el artículo 28 apartados b, c, d y e) en caso de percibirse se integrarán desde la entrada en vigor de este convenio en el salario base personal del trabajador/a.
- 4.º El Plus de transporte (artículo 29) se liquidará al personal que corresponda de acuerdo a la Disposición Transitoria Quinta en su actual denominación y cuantía.
- 5.º La Ayuda por Estudios (artículo 46) de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria Quinta se integrará para el personal que lo percibe en el salario base personal.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General de las comarcas de Lleida	Complemento salarial homogeneización 2014
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director	Director	
	Técnicos	Técnico analista de sistemas		
		Técnico Informático.		
	Gestores de Administración	Secretario/a		
		Oficial Administrativo	Oficial administrativo, contable, cajero, taquimecanógrafo/a	
		Ayudante programador		
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador		
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo, telefonista	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente	Mandos	Jefe Sector	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Jefe de división, Encargado general	
		Jefe de unidad	Jefe de sucursal y jefe de supermercado	
		Jefe de sección	Jefe de Grupo Jefe de sección Jefe de sección administrativa	
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Dependiente Vendedor Profesional de oficio de 2ª	
		Comercial	Viajante Corredor de plaza	
		Repartidor	Mozo especializado	
		Decorador	Rotulista Escaparatista Dibujante	
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor	Ayudante	
		Personal auxiliar	Vigilante Portero Personal de limpieza	
		Cajero/a autoservicio		
		Ayudante de venta y servicios	Ayudante de montaje Ayudante	
Servicios Logísticos	Dirección	Director	Director	
		Jefe de sector	Encargado General Jefe de División	
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén	
		Jefe de Sección	Jefe de Grupo	
	Coordinadores	Jefe de Equipo		
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor	Ayudante	
		Personal auxiliar		

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

1.º El concepto denominado **Plus de vinculación**, regulado en el actual artículo 30 del convenio de Comercio en General de las comarcas de Lleida, pasará a integrarse en el denominado ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Segovia
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director	Director
	Técnicos	Técnico analista de sistemas	
		Técnico Informático.	
	Gestores de Administración	Secretario/a	Secretario
		Oficial Administrativo	Oficial administrativo, Operador de máquinas contables, Contable.
		Ayudante programador	
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador	
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.	Mandos	Jefe Sector	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Encargado general
		Jefe de unidad	Jefe de sucursal y de supermercado
		Jefe de sección	Jefe de Grupo Jefe de sección administrativa Jefe de sección mercantil
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Dependiente Dependiente Mayor Profesional de Oficio de segunda
		Comercial	Viajante Corredor de plaza
		Repartidor	Mozo especializado
		Decorador	Escaparatista
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor	Mozo
		Personal auxiliar	
		Cajero/a autoservicio	Auxiliar de caja
		Ayudante de venta y servicios	Ayudante Ayudante de oficio
Servicios Logísticos	Dirección	Director	Director
		Jefe de sector	Encargado General
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén
		Jefe de Sección	
	Coordinadores	Jefe de Equipo	
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor	Mozo
		Personal auxiliar	

Reglas especiales sobre conceptos salariales:

- 1.º El plus de asistencia previsto en el artículo 14 del convenio de comercio en general de Segovia se integrará en el Salario Base Personal en los términos previstos en la Disposición Transitoria Quinta del convenio.
- 2.º El quebranto de moneda previsto en el artículo 16 del convenio de comercio en general de Segovia se integrará en la cuantía que se perciba en el Salario Base Personal.

Área Funcional	Grupo Profesional	Puesto Convenio interprovincial	Categorías actuales Convenio Comercio en General Toledo	Complemento salarial homogeneización 2014
Administración y Gestión de la empresa	Directores/as	Director	Director	
	Técnicos	Técnico analista de sistemas		
		Técnico Informático.	Técnico Informático	
	Gestores de Administración	Secretario/a		
		Oficial Administrativo	Oficial administrativo, Contable, Cajero	
		Ayudante programador		
	Auxiliares de Administración	Ayudante operador		
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	
Organización del establecimiento comercial y atención al cliente	Mandos	Jefe Sector	Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Encargado general	
		Jefe de unidad		
		Jefe de sección	Jefe de Grupo Jefe de sección	
	Coordinadores	Jefe de equipo	Encargado de establecimiento	
	Consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento	Vendedor	Dependiente Dependiente Mayor	
		Comercial	Viajante	
		Repartidor	Mozo especializado	
		Decorador	Rotulista Escaparatista Dibujante	
	Auxiliares de venta y sala	Reponedor	Mozo	
		Personal auxiliar		
		Cajero/a autoservicio	Cobrador Auxiliar de caja	
		Ayudante de venta y servicios	Ayudante	
Servicios Logísticos	Dirección	Director	Director	
		Jefe de sector	Encargado General Jefe de División	
		Jefe de Unidad	Jefe de almacén	
		Jefe de Sección		
	Coordinadores	Jefe de Equipo	Capataz	
	Especialistas logísticos y de transporte	Repartidor	Mozo especializado	
	Auxiliares logísticos y de transporte.	Reponedor	Mozo	
		Personal auxiliar		

Reglas especiales relativas a conceptos salariales:

1.º El concepto denominado **Ayuda Cultural**, regulado en el artículo 34.4 se sumará en el Salario Base Personal.