

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

15824 *Resolución de 23 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de grandes almacenes, para el periodo 2009-2012.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (código de Convenio número 9902405), para el período 2009-2012, que fue suscrito, con fecha 5 de agosto de 2009, de una parte por la Asociación Nacional de Grandes empresas de Distribución (ANGED), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales FETICO y FASGA, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 23 de septiembre de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

TÍTULO PRIMERO

Derechos individuales

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito y revisión

Sección 1.^a Ámbito

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de las empresas que venían rigiéndose por el Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Igualmente se regirán por el presente Convenio:

A) Como empresas:

1. Las encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución, (ANGED), que no tuvieran Convenio colectivo propio concurrente.

2. Las que perteneciendo al mismo grupo empresarial de las encuadradas en ANGED, con independencia de la actividad que desarrollen, o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la principal, o su actividad contribuya o complemente a la principal, y vengán aplicando o hagan remisión expresa de sometimiento al presente convenio.

3. Las que operen como franquiciadas de las contempladas en el punto 1 anterior en la actividad descrita en el punto 4 siguiente, independientemente del número de metros cuadrados de venta.

4. Las que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, siempre que reúnan a nivel nacional, como empresa o grupo de empresas, una superficie de venta no inferior a los 30.000 metros cuadrados, en algunas de las modalidades siguientes:

4.1 Grandes almacenes.—Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y relativamente profundo de varias gamas de productos (principalmente artículos para el equipamiento del hogar, confección, calzado, perfumería, alimentación, etc.), presentados en departamentos múltiples, en general con la asistencia de un personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes.

4.2 Hipermercados.—Se entiende por tales, aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone además diversos servicios a disposición de los clientes.

5. Las Grandes Superficies Especializadas.—Entendiendo por tales las que, reuniendo las características de actividad, volúmenes y dimensión mínimos establecidos en el apartado anterior acuerden con la representación de los trabajadores su inclusión en el presente convenio.

6. El convenio no será de aplicación a las empresas que se dediquen a la actividad de supermercados, salvo remisión expresa de conformidad con lo dispuesto en el número 2 anterior.

B) Como trabajadores.—Los que presten sus servicios con tal carácter para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º, 3 y 2.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito temporal y revisión.*

1. La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2012, los efectos económicos se retrotraen al 1.º de enero de 2009, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

2. Denuncia y Revisión.—La denuncia del Convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo con la Ley.

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

A partir de la segunda semana del mes de enero del año 2013, se procederá a la constitución de la comisión negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del final de la cuarta semana del mismo mes.

Sección 2.ª Prelación de normas y articulación

Artículo 4.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán:

En primer lugar, por lo previsto en el Convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional. En consecuencia, y al objeto de establecer para el ámbito de actuación del presente Convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal y por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa.

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2. del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio estatal y cualquier otro tipo de acuerdo colectivo, se regirán por las reglas siguientes:

1. Será unidad de negociación el ámbito estatal, en primer lugar a nivel sectorial y en segundo a nivel de empresa en materias específicas. Toda concurrencia conflictiva entre el nivel sectorial y los acuerdos concretos de empresa se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el convenio sectorial estatal que tiene el carácter de derecho mínimo indisponible.

2. 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.
- Aspectos generales de la promoción profesional y régimen de ascensos.
- Estructura salarial.
- Salarios base sectoriales y su incremento.
- Jornada máxima y su regulación básica.
- Formación profesional.
- Régimen disciplinario.
- Régimen de representación colectiva.

3. A nivel de empresa y respetando la homogeneidad en tal ámbito se podrán desarrollar aquellas materias no reguladas en el presente Convenio estatal y específicamente las que se remitan desde el mismo que son:

- Promoción y ascensos y establecimiento de carreras profesionales.
- Distribución de la jornada anual.
- Implantación o modificación de sistemas de incentivos y/o valoración de puestos de trabajo.
- Beneficios en compras.

Los acuerdos de Empresa así alcanzados no podrán alterar el contenido del presente convenio y serán de aplicación colectiva preferente sobre las condiciones que estén establecidas en ámbitos inferiores al de empresa, independientemente de que se respeten las condiciones mas beneficiosas existentes, exclusivamente a título individual. En este

caso, las condiciones personales más beneficiosas no podrán contar para su cuantificación como tales con el incremento económico contenido en el presente Convenio.

En segundo lugar, por las condiciones personales incorporadas a los contratos de trabajo fruto de la voluntad de las partes, siempre y cuando no establezcan condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones señaladas anteriormente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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 perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

CAPÍTULO III

Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos

Sección 1.^a Ingresos y período de prueba

Artículo 6.

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

Artículo 7. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 8.º A saber:

Grupo de mandos: Seis meses.

Grupo de técnicos: Seis meses.

Grupo de coordinadores: Cuatro meses.

Grupo de profesionales: Un mes.

Grupo de iniciación: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Sección 2.^a Clasificación del personal

Artículo 8.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los cinco siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen. Las responsabilidades requeridas en las definiciones a fin de graduar la adscripción de los trabajadores a los distintos grupos no podrán ser utilizadas a efectos sancionadores.

Definición de los grupos profesionales

Grupo de iniciación profesional.—Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar. 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. La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen a las empresas afectadas por el Convenio mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación. En consecuencia, no es posible la incorporación, bajo esta agrupación profesional de trabajadores que no sean sujetos de relación laboral con las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio.

Grupo de profesionales.—Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado medio o similar. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de iniciación, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. 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 de profesionales coordinadores.—Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de grado superior o similar. Realiza por definición los cometidos propios del grupo de profesionales 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

compañeros del grupo de profesionales o de iniciación 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.

Dentro del grupo de coordinadores, se identifica el siguiente subgrupo: Coordinadores asimilados: Idénticos a los coordinadores previstos en el artículo 8.º, excepto en la labor de coordinación. Consecuentemente no tienen personal a su cargo. Han sido asimilados al grupo de Coordinadores de una sola vez con motivo de la firma del Convenio colectivo de 1997/2000, sin que haya variado la función y tareas que efectivamente venían realizando, que no comportaban gestión ni coordinación de recursos humanos.

Grupo de técnicos.—Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos. 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 de mandos.—Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado superior o doctorado. 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.

El empleado 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.

La adscripción del personal de mando y su clasificación se efectuará en base a los siguientes subgrupos:

1. El personal de dirección propiamente dicho, no incluido en los subgrupos siguientes, se encuadrará conforme a la definición general del grupo de mandos.
2. Jefes de sección administrativa.—Se entienden por tales aquellos que, en funciones de carácter administrativo, llevan la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes. Se incluyen en este subgrupo los empleados que antes de la entrada en vigor del Convenio colectivo 1997/2000 estuvieran así calificados con arreglo a la antigua Ordenanza de Comercio, y siempre que el contenido de su prestación laboral no se haya visto modificado con motivo de lo dispuesto en el Convenio.
3. Jefes de sección mercantil.—Se entienden por tales aquellos trabajadores que, prestando su trabajo en funciones de carácter mercantil, se encuentran al frente de una sección y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y

surtidos de artículos que deben efectuarse, y a los profesionales sobre la exhibición de las mercancías.

Se incluyen en este subgrupo los empleados que antes de la entrada en vigor del Convenio colectivo 1997/2000 estuvieran así calificados con arreglo a la antigua Ordenanza de Comercio, y siempre que el contenido de su prestación laboral no se haya visto modificado con motivo de lo dispuesto en el Convenio.

Sección 3.^a Observatorio sectorial de empleo, modalidades contractuales y prohibiciones de contratación

Artículo 9. Observatorio de empleo y criterios generales.

Primero.—Las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Grandes y Medianas Empresas de Distribución para los años 2009 a 2012, acuerdan la constitución de un observatorio sectorial de empleo que tendrá como funciones las siguientes:

- a) Elaborar informes sobre las modalidades de contratación empleadas y sobre la calidad del empleo en el sector, así como su incidencia en cuanto a empleo en función del sexo.
- b) Proponer medidas que garanticen mayor calidad y transversalidad en el empleo en el sector.
- c) Analizar y proponer medidas para la mayor estabilidad de los trabajadores a tiempo parcial.
- d) Realizar las gestiones y propiciar las medidas adecuadas a nivel sectorial a fin de facilitar el cumplimiento del compromiso legal de reserva de puestos de trabajo a trabajadores minusválidos

A tal efecto y con tratamiento de confidencialidad el observatorio dispondrá de los siguientes datos a nivel sectorial:

1. Recibirá información semestral de las contrataciones realizadas, sus modalidades y desglosadas por sexo.
2. Recibirá información semestral de los porcentajes de contrataciones temporales e indefinidas, con desglose por sexo.
3. Recibirá información sobre las contrataciones de la modalidad de tiempo parcial tanto indefinido como temporal realizadas, con especificación de sexo.
4. Recibirá información semestral sobre datos de utilización de ETT en el sector.

Segundo.—De acuerdo con lo determinado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el Convenio colectivo los siguientes:

- 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.
- b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.
- c) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.
- d) El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los jóvenes en el sector, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo en el sector.

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

El observatorio quedará constituido de forma paritaria y se reunirá necesariamente con carácter semestral.

Tercero.—En desarrollo de lo previsto en el punto anterior, el observatorio velará por el cumplimiento del compromiso de empleo anexo al presente Convenio.

Cuarto.—La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes 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 Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 31, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada igual o superior al 80% de la máxima prevista en el Convenio disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada.

2.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo régimen 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.

3.º Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la Empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por los supuestos legalmente reconocidos en la Ley sobre la Conciliación de la vida laboral y familiar.

4.º Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio colectivo. Con el objeto de fomentar la contratación estable, podrá pactarse un período de prueba para las contrataciones indefinidas efectuadas en los grupos profesionales de Iniciación y Profesionales de tres meses cumpliendo con el compromiso de empleo asumido en el presente Convenio.

5.º Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el artículo 31 del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base hora correspondiente a su grupo profesional.

6.º Los trabajadores empleados por la misma empresa, o por empresas del mismo grupo que apliquen el presente Convenio, por dos o mas contratos temporales de los actualmente en vigor, durante un tiempo de 25 meses dentro de un período de 30 meses, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los de relevo, los formativos y los concertados para el fomento del empleo de minusválidos.

Artículo 10. *Contratos formativos.*

A) Contrato de trabajo en prácticas.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte del empresario contratante.

A.2 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de hasta seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

A.3 La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

A.4 Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los grupos de técnicos y coordinadores. En el grupo de profesionales será posible la contratación en prácticas si los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

A.5 El período de duración del contrato en prácticas computará por el doble en orden a la antigüedad exigida para el reconocimiento de nivel, con independencia del grupo profesional al que hubiera estado adscrito el trabajador durante el desarrollo del mismo, sin que sea preciso examen en el caso de que las prácticas correspondieran al mismo o similar puesto de trabajo que desempeñe en la actualidad, ni otra titulación en los términos establecidos en el artículo 17 del presente Convenio.

B) Contrato para la formación.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

B.1 La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de tres años, salvo para las funciones de venta y de cajas en las que el tope será de dieciocho y doce meses respectivamente.

B.2 Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto, en todo caso, en el apartado e) del artículo 11.2. del Estatuto de los Trabajadores.

B.3 Además de las funciones previstas en el apartado B.1, solo será posible el contrato para la formación de profesiones clásicas del sector.

B.4 Por acuerdo con el comité intercentros las empresas podrán:

Contratar bajo esta modalidad hasta el doble de trabajadores de los previstos como máximo reglamentariamente, siempre que se alcance un compromiso previo de transformar en indefinidos, a la finalización del período máximo formativo, al 30% de los contratos formativos que se realicen al amparo de tal acuerdo y al 55% de los contratos formativos que superen los dos años de duración.

Quedar excepcionadas de lo previsto en el punto B.1, si acuerdan con su comité intercentros un plan de formación que contenga para las funciones en cuestión unos módulos formativos complementarios que justifiquen la duración máxima de tres años, si bien en este caso deberán abonar al trabajador una retribución a partir del inicio del tercer año que no podrá ser inferior al salario del grupo de profesionales, en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Igualmente deberán comprometerse a transformar en indefinidos al final del período formativo al 40% de los contratos formativos de duración entre 18 y 24 meses y al 80% de los de duración superior a 24 meses, sin que este porcentaje sea acumulativo al del párrafo anterior.

Ampliar el número de contratos formativos por tutor, en función de las características específicas que se den en la empresa.

B.5 El período de formación, computará por el doble en orden a la antigüedad exigida para el reconocimiento de nivel, con independencia del grupo profesional al que hubiera estado adscrito el trabajador, sin que sea preciso examen ni otra titulación en los términos establecidos en el artículo 17 del presente convenio.

Artículo 11.

A. Contrato de trabajo a tiempo parcial.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto las empresas publicarán en el tablón de anuncios de cada centro, con quince días de antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida a tiempo completo del centro en cuestión.

A.2 Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Tal fijación deberá permitir identificar con claridad los momentos en los que el trabajador está dispuesto, por su perfil de trabajador a tiempo parcial, a prestar el trabajo contratado.

La identificación genérica o la que conlleve una disponibilidad plena del trabajador incompatible con el trabajo a tiempo parcial dará lugar a la consecuencia prevista en el apartado a) del número cinco del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de 16 horas de promedio semanales.

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas, y a 12 horas en los casos de días o temporadas concretos en los que la jornada deberá ser: o partida, o no inferior al 80% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato para la formación.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Igualmente, y preavisando con quince días de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles.

La prestación de trabajo en horas complementarias por encima del 15% de las horas ordinarias contratadas podrá dar lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los términos que a continuación se expresan:

Se producirá el derecho a la consolidación del 30% del número de horas complementarias que, excediendo del 15% de las horas ordinarias contratadas, su realización se repita durante un período de tres años consecutivos.

El período en el que quede sin efecto el pacto de horas complementarias por aplicación de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral no será tenido en cuenta a estos efectos.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente siguientes al período de tres años de que se trate. A estos efectos el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación.

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con las formalidades y preavisos de las horas complementarias, si bien el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las horas complementarias consolidadas aunque no se asignen por el empresario.

En orden a futuras consolidaciones, las horas complementarias ya consolidadas se añadirán a las contratadas de manera que las horas complementarias susceptibles de futura consolidación serán las que excedan de la suma del 15% de la jornada contratada y las ya consolidadas, siempre en el número en que se repitan durante tres años consecutivos.

A.3 La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo.

A.4 En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

B. Contrato de relevo.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto-ley 5/2001.

B.1 Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

B.2 Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones se asumen convencionalmente las mayores facilidades y posibilidades que permita la legislación en cada momento.

Artículo 12. *Contratos de duración determinada.*

A. Contrato eventual.

A.1 Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A.2 La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

B. Contrato por obra o servicio determinado.—A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas o promociones específicas de productos por cuenta de terceros y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija.

El encadenamiento de esta modalidad sectorial contractual, en las tareas descritas en el final del párrafo anterior, con la contratación eventual de un mismo trabajador que de lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un período de veinticuatro en la empresa o en empresas del mismo grupo que apliquen el presente Convenio supondrá la contratación como fijo del empleado en cuestión.

C. Contrato de interinidad.—Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998.

D. Contrato de sustitución.—La contratación temporal de trabajadores para la sustitución de los que se jubilen obligatoriamente a los 65 o más años, o a los 64 en la modalidad prevista en el Real Decreto 1194/1985, se podrá efectuar al amparo de cualquiera de las modalidades previstas en las letras B y C anteriores.

Sección 4.^a Permutas, violencia de género, personal con discapacidad, trabajadores de distinto grupo

Artículo 13. Permutas.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, grupo y función, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 14. 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 preferente 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.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, 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.

Artículo 15. *Trabajos de distinto grupo.*

Para la realización de trabajos de superior o inferior Grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por Grupo Profesional.

Artículo 16. *Personal con discapacidad.*

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Sección quinta Promoción profesional, régimen de ascensos

Artículo 17. *Reconocimiento de nivel profesional especial y régimen de ascensos.*

A) Reconocimiento del nivel profesional especial dentro del grupo de profesionales.

1. Criterios.

I. En función de Venta.—Dentro del Grupo de profesionales en funciones de venta en áreas con un 80% o más de venta personalizada se establece un reconocimiento personal del nivel de desarrollo profesional especial para aquellos empleados que, en el ejercicio de sus labores hayan ejercido en el Grupo de profesionales un mínimo de siete años consecutivos, siempre y cuando dominen y conozcan las técnicas de venta, de implantación, organización, etc., ayuden e instruyan a un equipo de vendedores cooperando en sus funciones para el logro de objetivos determinados y consigan, además, alguno de los siguientes logros profesionales:

a) Incrementar anualmente su venta en un porcentaje superior al IPC durante cuatro años consecutivos, siempre que su cifra de venta anual esté un 10% por encima de la media de su área de venta durante cada uno de esos cuatro años. Para este supuesto concreto, para aquellas áreas que engloben a departamentos con cifras de venta muy heterogéneas, los cálculos correspondientes al Complemento de nivel se efectuarán normalizando la venta de los trabajadores, de forma que se pondere la misma en función del peso de la venta del departamento en el total del área.

A este respecto, se entenderá que un área engloba a departamentos muy heterogéneos cuando, tomando la venta media por trabajador de cada departamento durante siete años consecutivos, el resultado del departamento con menor venta sea inferior a un 20% del departamento de mayor venta.

b) Alcanzar una cifra de venta anual situada entre las primeras de su área de venta durante tres años consecutivos o cinco alternos en un período de los siete últimos años según la siguiente tabla.

Primera en áreas de 1 a 5 personas.

Entre las dos primeras en áreas de 6 a 10 personas.

Entre las tres primeras en áreas de 11 a 15 personas.

Entre las cinco primeras en áreas de 16 o más personas.

A los efectos del apartado a y b) se tomará como área de venta aquella en la que el trabajador haya efectuado su venta total más elevada durante el año.

II. En el resto de funciones.—Dentro del Grupo de profesionales del sector, en funciones distintas a las de venta recogida en el punto I anterior, se establece, igualmente, un reconocimiento personal de nivel de desarrollo profesional especial para aquellos empleados en los que coincidan la totalidad de los siguientes logros personales:

1) Haber ejercido en la empresa o Grupo de empresas, y en el Grupo profesional de profesionales un mínimo de siete años consecutivos.

2) Alcanzar un nivel de eficiencia en la ejecución de las tareas encomendadas similar al que se deduce del cumplimiento de todos los criterios exigibles para el acceso al Grupo de coordinadores, en cada función, salvo el referido a la coordinación de personas a su cargo.

3) Estar en posesión de titulación adecuada al trabajo desarrollado, entendiéndose por tal las siguientes:

Titulación en el nivel medio de Formación profesional;

Certificado de profesionalidad del INEM referido a la función que desempeña o acreditación de haber finalizado el itinerario formativo correspondiente, aún cuando no se hubiera expedido el Certificado por falta de regulación normativa;

Certificado expedido por el Organismo de Empleo nacional o de comunidad autónoma competente de haber superado con Aprovechamiento un curso de Formación profesional ocupacional impartido por o dentro de la Empresa o Grupo de empresas en que presta servicios, relacionado con el puesto de trabajo que desempeña y con una duración mínima de 140 horas, o, si su duración en horas fuera inferior, alcance un total de 200 horas sumando otras formaciones de Formación continuada o formación interna adecuada al puesto, en un período no superior a cuatro años consecutivos, en todo caso impartidos por o dentro de la Empresa.

Certificado expedido por la empresa en el cual se acredite, o la realización y superación de un curso de formación interna, con una duración a partir de 100 horas lectivas impartidas en una única acción formativa, siempre que ésta se adecue a la función y puesto desarrollado por el solicitante, o la participación como monitor a partir de 200 horas en varias acciones formativas en cursos específicos de formación interna que se adecuen a la función y puesto desarrollado por el solicitante.

Certificado expedido por la empresa en el cual se acredite haber cursado y superado más de 300 horas de formación interna adecuada al puesto, en un período no superior a cuatro años consecutivos, siempre y cuando exista en la Empresa un itinerario formativo establecido expresamente.

2. Sistemas y mecanismos en materia de reconocimiento de nivel.

A) Aquellos trabajadores en los que concurran la totalidad de los criterios aquí establecidos, solicitarán de la Dirección de la Empresa el reconocimiento del nivel profesional especial, siendo necesario además para su concesión, salvo en la función de venta, y salvo para los que, hayan sido contratados en formación o en prácticas durante dos años en el mismo o similar puesto en la empresa, que el trabajador apruebe un examen o evaluación realizado en el ámbito de la empresa. La Empresa vendrá obligada a realizar el correspondiente examen dentro de los seis meses siguientes a la solicitud, salvo que el trabajador hubiera efectuado otro en los dos años anteriores.

El examen tendrá como finalidad acreditar que el solicitante posee los conocimientos estándares del momento exigibles en el mercado para profesionales de su especialidad a nivel medio de Formación profesional, así como la aplicación concreta en el ámbito de la empresa de esos estándares de mercado en su especialidad.

La evaluación responderá a criterios objetivos y se formalizará en el correspondiente documento que obedecerá a unos estándares de valoración de los conocimientos, eficacia, aptitudes y actitudes del evaluado en la ejecución de su trabajo y en su relación con el entorno de trabajo y clientes.

De los exámenes, evaluaciones, objetivos y su desarrollo se dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal en los mismos términos previstos para los ascensos por concurso-oposición.

Para poder acceder al reconocimiento del Complemento de nivel en la función de venta, las solicitudes deberán ser presentadas antes del mes de abril del año en curso y se llevará a cabo por el mismo sistema desarrollado para los ascensos por concurrencia de méritos.

El reconocimiento del nivel en la función de venta en empresas que carezcan de datos para conocer el volumen de venta individual de sus empleados o en los casos en que la venta se produzca en áreas con menos de un 80% de venta personalizada podrá regirse bien por los sistemas previstos en este Convenio para el ascenso del Grupo de profesionales al de profesionales coordinadores bien por el sistema establecido en el presente apartado.

B) Los trabajadores en los que se den las circunstancias descritas en los siguientes apartados accederán al nivel profesional por el sistema de ascenso previsto en el apartado 2.B) con una evaluación de su desempeño positiva que, de no ser realizada directamente por la Empresa, deberá ser efectuada a instancias del trabajador en el término de seis meses desde el momento en que este lo solicite. La no realización de la evaluación se equipará a su resultado positivo. En ambos supuestos el Complemento de nivel podrá compensarse con cualquier complemento que viniera percibiendo el mismo sobre el Salario Base de Convenio, excluyendo la antigüedad.

Profesionales de oficios o profesiones históricas y clásicas del sector de perecederos y de mantenimiento, que tengan una experiencia contrastada en alguno de los citados oficios, acreditada con su ejecución ininterrumpida en la Empresa o Grupo de empresas durante un mínimo de siete años consecutivos en el mismo oficio o profesión dentro del Grupo de profesionales, que se encuentren desarrollando sus funciones en dichos puestos y que, durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores o formadores de empleados, en su oficio clásico.

A partir de 1 de enero de 2012, trabajadores del sector no adscritos a la función de venta personalizada que tengan una experiencia en el desempeño de sus funciones acreditada por su ejecución ininterrumpida en la Empresa o Grupo de empresas durante un mínimo de 10 años consecutivos dentro del Grupo de profesionales y que, durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores o formadores de otros empleados, en su función.

3. Cuantía del complemento de nivel.—Este nivel de desarrollo profesional personal lleva aparejado un complemento del 3% del salario base del Grupo de profesionales vigente en cada momento.

Este complemento personal de nivel sólo será absorbible con el salario de un Grupo superior, en el caso de que se produjera el ascenso de Grupo.

4. Sistema alternativo del complemento de nivel.—No será de aplicación lo previsto en el presente apartado A) en aquellas empresas que tengan establecido con carácter general un sistema de promoción y desarrollo profesional, basado en competencias y/o valoración del desempeño profesional que comporte una mejora económica sobre el salario base de profesionales establecido en el Convenio.

B) Ascensos.

1. Sistemas.—Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1.º Mediante libre designación de la Empresa.—Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo de mandos y en el de técnicos, si bien en este último Grupo las Empresas deberán tener en cuenta aquellas actividades cuyo desarrollo profesional pueda completarse con los conocimientos y titulación académicos exigidos para la pertenencia a este grupo, a fin de propiciar la promoción profesional interna.

2.º Por concurso-oposición, o evaluación continuada.—Se regirán por los presentes sistemas los ascensos del Grupo de profesionales al de profesionales coordinadores.

2.ºA) Concurso oposición: Las empresas que cubran alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de pruebas, proveerán la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir los trabajadores.

El comité de empresa o delegados de personal, en su caso, tendrán derecho a recibir información previa sobre la normativa de valoración que establezcan las empresas en los concursos-oposición.

Esta normativa será establecida con carácter general por cada una de las empresas y deberá contener un sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño temporal de funciones del Grupo en cuestión, capacidad de coordinación, asistencia y aprovechamiento de cursos de formación, pruebas a efectuar y su valoración.

2.ºB) Por evaluación continuada del desarrollo profesional: Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Con carácter semestral las empresas comunicarán al comité de empresa o delegados de personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

3.º Por concurrencia de méritos: Se rigen por este sistema los ascensos del Grupo de profesionales al de profesionales coordinadores en función de venta sin coordinación.

La Dirección de las Empresas que apliquen este sistema, en el primer trimestre de cada año, procederán a verificar la concurrencia de los datos objetivos y criterios que justifican la pertenencia de los trabajadores al Grupo de coordinación, dando traslado de la misma a la representación legal de los trabajadores.

El reconocimiento del grupo tendrá efectos desde el día primero del segundo trimestre del año natural.

4.º Por el ejercicio de la práctica: Se registrarán por el presente sistema los ascensos del Grupo de iniciación al de profesionales.

2. Criterios.—Los ascensos profesionales tendrán lugar conforme a los siguientes criterios:

2.ºa) Ascenso del grupo de iniciación al grupo de profesionales.—El ascenso al Grupo de profesionales tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, considerándose a estos efectos plazos de años y meses completos, contados de fecha a fecha desde el inicio de la relación laboral en el Grupo de iniciación con la empresa o Grupo de empresas que apliquen el presente Convenio.

Se consolidará el ascenso al Grupo de profesionales cuando, transcurridos doce meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, en dicho período se hayan realizado un mínimo de 450 horas de promedio anual de trabajo efectivo. También se producirá el ascenso cuando, transcurridos dos o más años completos, el promedio de horas trabajadas en ellos alcance a 320 horas de trabajo efectivo.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal, a estos efectos, la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de profesionales, por lo que

en estos casos, la nueva relación laboral que se produzca transcurrido un año de desvinculación iniciará de nuevo el cómputo para el ascenso de Grupo profesional.

En base a las características de este Grupo de iniciación, sólo es posible su utilización para el acceso al Grupo de profesionales.

2.ºb) Ascensos del grupo de profesionales al de coordinadores.—Dado que los trabajadores del Grupo de coordinadores realizan con carácter ordinario todas las tareas contempladas en el Grupo de profesionales, además de las más cualificadas y especializadas, su diferencia fundamental con éstos estriba en tener personal asignado y coordinarlo, así como en el grado de dominio y desempeño de la función; en la mayor responsabilidad asignada; y en el grado de autonomía de la función. En consecuencia, sólo accederán al Grupo de coordinadores aquellos trabajadores del Grupo de profesionales que de modo habitual y preferentemente sobre otras funciones, realicen aquellas que reúnan todos los requisitos diferenciadores expuestos y exigidos para la pertenencia al Grupo superior.

En concreto, el ascenso se producirá cuando en el trabajador en cuestión coincidan, en las distintas funciones que a continuación se detallan, todos los requisitos previstos en cada una de ellas.

Funciones de venta:

Coordina y forma a las personas a él asignadas.

Conoce y domina el producto y la gama o surtido del mismo, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del surtido.

Toma iniciativas en cuanto a la implantación de los productos que él controla.

Conoce y domina los márgenes unitarios del artículo, en beneficio y rentabilidad de la sección.

Propone y aporta ideas y soluciones de mejora de venta, surtido, calidad e innovación, etcétera.

A efectos de ascensos se puede sustituir el cumplimiento del requisito de coordinación en aquellos casos en los que el trabajador haya obtenido, en el ejercicio de sus labores, la totalidad de los siguientes logros profesionales:

1.º Dominar en general todas las facetas de la venta, conociendo las técnicas de venta, de implantación, organización, etc., teniendo reconocido un mínimo de cinco años en el nivel Profesional especial dentro del Grupo de profesionales

2.º Ayudar y enseñar a los compañeros con menor experiencia en su área de trabajo, cooperando en sus funciones para el logro de objetivos determinados.

3.º Incrementar anualmente su propia cifra de venta anual en el IPC más cinco puntos durante los últimos cuatro años consecutivos.

4.º Obtener un volumen de venta anual situado entre los dos primeros profesionales de su área durante cuatro años consecutivos.

Funciones de elaboración, manipulación y despacho de productos:

Coordina las personas a él asignadas y prepara y distribuye el trabajo de las mismas.

Conoce, respeta y domina las normas higiénico-sanitarias del producto: cadena de frío, temperatura, fecha de caducidad, fermentación, etc.

Bajo su iniciativa lleva a cabo acciones preventivas para preservar la higiene y calidad de los productos. Propone y aporta soluciones.

Aplica de modo autónomo las normas de presentación de un producto, tanto en venta en autoservicio como en mostrador tradicional: etiquetado, precio, claridad, calidad, corte regular, porciones, etc.

La ejecución de su trabajo se sale de los estándares habituales.

Domina total y regularmente las técnicas de producción, con un alto nivel de manipulación, elaboración y transformación de la materia prima en producto final para la venta.

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

Funciones de gestión y administración:

Coordina a las personas a él asignadas, controlando y supervisando el trabajo de las mismas.

Domina y aplica, autónomamente, los procedimientos contables y administrativos internos.

Respeto el circuito administrativo completo, control de pedidos, gestión de proveedores, circuitos de mercancías, fórmula y circuitos de venta y pagos, etc....

Domina las herramientas informáticas puestas a su disposición.

Funciones de mantenimiento:

Coordina, supervisa, controla y forma a las personas a él asignadas.

Utiliza autónoma y sistemáticamente los medios necesarios para efectuar una reparación rápida y fiable.

Elabora el planning de mantenimiento preventivo.

Tiene control absoluto y aplica las normas de seguridad.

Perfecto conocimiento de instalaciones y redes, garantizando una predicción de averías.

Tiene perfecto dominio del material y de las instalaciones, controlando procedimientos internos y gestión de necesidades de repuestos para reparaciones.

C) Mecanismos de ascenso.

1) El paso de un Grupo profesional inferior a otro superior, quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el Grupo superior, excepto en el caso del reconocimiento del ascenso al Grupo de coordinadores para el personal en función de venta sin coordinación que no supondrá, en ningún caso, la obligación de facilitar al trabajador afectado un puesto de trabajo que conlleve coordinación de personas.

2) El ascenso a un Grupo profesional superior por concurso oposición no se consolidará automáticamente, sino que se habrá de respetar un período de adaptación de cuatro meses.

No superado por el trabajador el referido período de adaptación, la empresa o el propio trabajador podrá decidir el retorno al Grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del Grupo superior en el segundo caso, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

D) Disposiciones comunes:

1) Las empresas facilitarán a los comités de empresa o delegados de personal, con carácter anual, el número de puestos cubiertos en los diferentes Grupos en sus centros y los reconocimientos de nivel.

2) A los efectos previstos en el presente artículo, se entiende por:

Área de venta.—Agrupación de departamentos realizados por la Dirección de cada centro de ventas en base a proximidad y/o similitud de mercancías.

Cifra de ventas promedio por área.—Es la cifra de ventas de todos los vendedores adscritos establemente a un área de ventas, realizada por los mismos dentro o fuera de ella en el año natural con jornada efectiva superior al 75% de la jornada máxima legal, dividida por el número de aquéllos.

Período de referencia.—Los períodos de referencia, a los efectos del cálculo de ventas, se entenderán siempre por meses y años naturales.

Adscripción estable a un área de ventas: Se entiende por tal aquella en la que el vendedor ha estado asignado dentro del año natural un mínimo de tres meses naturales.

3) Cuando el vendedor realizara funciones de venta con carácter estable en distintas áreas a lo largo del año, se tendrá en cuenta el mejor de sus resultados en relación con un

área, en orden al cumplimiento de los requisitos de ascenso o para el reconocimiento del nivel.

A tal efecto, se elevará la cifra de ventas de los meses naturales prestados en un área en cómputo anual.

4) Será competencia de los Juzgados de lo Social las reclamaciones en materia de ascensos.

5) Cuando el vendedor viera suspendido su contrato de trabajo por cualquier causa, de manera que su prestación efectiva de trabajo fuera inferior al 75% de la jornada contratada, no se tendrá en cuenta tal año a los efectos de años consecutivos para la obtención de la cifra de ventas, en orden al reconocimiento del nivel o el ascenso al Grupo de coordinadores.

6) Para los trabajadores con jornada inferior al 75% de la jornada máxima, y en orden al reconocimiento del nivel o al ascenso al Grupo de coordinadores, se tendrá en cuenta la asignación de los mismos al momento específico de gran afluencia de clientes, y el que realizan, en menor medida, labores de preparación o surtido efectuadas habitualmente por trabajadores a tiempo completo, que ocupan parte de su tiempo en la ejecución de dichas labores complementarias de preparación o surtido.

Para poder comparar en términos homogéneos los ratios exigidos a nivel de cada área de trabajo, la cifra de venta obtenida por este personal en su jornada efectiva de trabajo, se transformará a la equivalente a jornada completa, deduciendo de la cantidad resultante un 30% para suplir las diferencias contenidas en el párrafo anterior.

En lo que se refiere a los representantes de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el artículo 71 del Convenio.

Los períodos de excedencia con reserva de puesto o de maternidad no se considerarán interrupción de la actividad en aquellos supuestos en los que, en esta normativa de ascensos y promociones, se requieren cifras de venta continuadas.

Sección 6.^a

Artículo 18. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
2. Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la Empresa en el caso de necesidades del servicio.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etc.

Artículo 19. Cese voluntario.

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar 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, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

CAPÍTULO IV**Salario****Sección 1.^a Estructura salarial****Artículo 20.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

Artículo 21. Salario base de grupo.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales descritos en el presente Convenio colectivo.

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

Aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como básicas en los párrafos anteriores, la diferencia en más, tendrá el carácter de complemento personal, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan estas cantidades, a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos, salvo lo previsto en el artículo 23.

Artículo 22. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional.

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

A) Personales.—En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo.—Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo.—Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 23. Complemento personal de antigüedad.

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados, los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán al trabajador en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	Año — Euros	Hora — Euros
Primer cuatrienio	255,79	0,14451
Segundo cuatrienio.	225,98	0,12767
Tercer cuatrienio.	201,94	0,11409
Cuarto cuatrienio y sucesivos.	192,32	0,10866

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos profesionales.

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior, permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del Convenio colectivo .

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 24. Complementos de puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el trabajador fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo, aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 20 por 100 sobre el valor/hora del artículo 27 del presente Convenio colectivo .

Artículo 25. Complemento de calidad.

Se entiende por complemento de calidad de trabajo, aquel que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad será sometida a la consideración de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose en su caso, los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

También se incluyen como incentivos, no sujetos a lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos complementos salariales percibidos en función de la calidad del trabajo realizado, o a la situación y resultados de la Empresa o de un área de la misma.

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable, salvo pacto en contrario.

Artículo 26. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio, se entienden distribuidas en 16 pagas, por lo que las cuatro pagas extraordinarias se percibirán conforme a la costumbre o pacto establecido en cada empresa.

Mediante acuerdo, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias, podrá prorratearse entre doce mensualidades, o en el salario/hora global, de conformidad con lo previsto en el artículo 30. El prorrateo de las pagas se efectuará, en su caso, incorporando

a la retribución mensual (u horaria) la parte proporcional correspondiente al mes en cuestión de la paga o pagas prorrateadas. La parte de paga o pagas ya devengadas hasta el momento del prorrateo, se liquidará y abonará en la fecha en que estuviera previsto su pago, conforme al anterior sistema.

Sección 2.^a Cuantías salariales

Artículo 27. Salario base en 2009.

El salario base en cómputo anual y por hora a partir de la entrada en vigor del convenio, será el siguiente:

Grupo	Salario anual — Euros	Hora — Euros
Iniciación	13.368,35	7,55274
Profesional	13.769,41	7,77933
Coordinador	15.008,65	8,47946
Técnicos	16.359,43	9,24262

Formación:

Años	Salario anual — Euros	Hora — Euros
Formación de primer año	11.015,52	6,22346
Formación de segundo año	12.392,46	7,00139
Formación de tercer año	13.769,41	7,77933

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 31 del presente Convenio colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario base/hora, incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 28. Salario en formación.

El salario del trabajador en formación será del 80, 90 y 100 por 100, del salario correspondiente al Grupo de profesionales, durante el primero, segundo y tercer años, respectivamente, tal y como figura en la tabla del artículo precedente.

Artículo 29. Incrementos salariales para 2010, 2011 y 2012.

Las tablas salariales previstas en el artículo 27 del Convenio colectivo, tendrán un incremento en enero de cada uno de los años 2010, 2011, y 2012 igual a la media aritmética del IPC previsto por el Gobierno para el año que se trate, con motivo de la presentación anual de los Presupuestos Generales del Estado, y del IPC real del año anterior. En el caso que no hubiera previsión gubernamental de IPC se sustituirá por la última previsión de IPC armonizado del conjunto de la comunidad europea que se publique por el Eurostat en enero del año que se trate.

La Comisión mixta fijará en el mes de enero las correspondientes tablas salariales, teniendo en cuenta el compromiso por la defensa del empleo y el mantenimiento de la demanda interna que figuran en el pacto por el empleo en el entorno de crisis que se incorpora al final del presente Convenio.

Artículo 30.

La determinación del salario / hora global, en el que se incluye el pago de 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 resultado podrán detraerse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

*Sección 1.ª Jornada laboral ordinaria y su distribución*Artículo 31. *Jornada máxima.*

La jornada máxima laboral anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 32. *Distribución de la jornada.*

1. Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad anual, los trabajadores conozcan el momento en que deben prestar el trabajo. La distribución de la jornada podrá tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y momentos del año. En las contrataciones que se realicen a lo largo del año, deberá constar el horario en el que el trabajador prestará sus servicios. En aquellas Comunidades Autónomas donde el calendario de festivos de apertura comercial autorizada se retrase más allá de la primera quincena del mes de marzo, las empresas cumplirán el presente compromiso en el plazo de quince días desde el siguiente a la publicación del calendario en el periódico oficial.

2. Si la empresa, en la planificación anual, introduce cambios en los cuadros horarios, las modificaciones en los turnos horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada trabajador con respecto a la del año anterior y sin que esta facultad pueda ser utilizada para transformar una jornada de mañana en una de tarde o viceversa, o de continuada a partida.

Cualquier variación que exceda de lo previsto en el párrafo anterior deberá sujetarse a lo dispuesto en la normativa laboral general vigente en cada momento.

3. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario o lo previsto en el final del párrafo del punto 1 anterior, tendrá lugar entre el 1 de marzo y el último día de febrero del año siguiente.

4. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

5. Los tiempos de exceso que se produzcan sobre el cuadro horario del apartado 1 anterior son de prestación voluntaria, salvo causa legal, y, en consecuencia, tienen una de las notas características de las horas extraordinarias, la voluntariedad, pero sin que puedan calificarse como tales si se compensan debidamente con descanso conforme a lo previsto en el artículo 34 del presente Convenio colectivo.

Afin de facilitar la actualización de tales descansos compensatorios, e independientemente de la verificación y liquidación anual, con carácter cuatrimestral, las empresas procederán a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre el horario del artículo 32.1 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos.

6. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la Empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. Las empresas entregarán al comité de centro la relación nominal de las horas de exceso.

7. Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

8. Los trabajadores encuadrados en el Grupo de mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

9. La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas, y, en todo caso como máximo de cuatro horas.

El descanso durante las jornadas continuadas no podrá ser inferior a quince minutos ni superior a una hora.

10. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

En todo caso, a lo mas tardar, la planificación anual de jornada del año 2010, se efectuará de manera que el descanso semanal no se solape con el descanso entre jornadas, computándose ambos de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo que, calculado sobre la base de un descanso entre jornadas de doce horas, resulta de la siguiente manera en los casos que se indican:

Si se trata de un día completo, o de dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 36 horas.

Si se trata de un día y medio, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 48 horas.

Si se trata de un día completo y dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 60 horas.

A título orientativo se recogen los siguientes sistemas de disfrute del descanso semanal que podrían utilizarse bien en exclusiva o entremezclados entre sí, o con cualquier otro que cumpla lo previsto en los párrafos anteriores para trabajadores que prestan habitualmente su trabajo durante seis días a la semana:

En el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde, o de mañana y tarde el medio día de descanso podrá separarse para acumularse cada dos, tres o cuatro semanas, unirse o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana o en otro momento dentro de un ciclo no superior a las cuatro semanas. En este caso el sistema deberá garantizar, además del descanso de un día completo a la semana, el descanso de otro día completo por acumulación de medios días en períodos de cuatro semanas, y el respeto, en el establecimiento de los cuadros horarios, del descanso entre jornadas de conformidad con la legislación vigente al respecto.

Aquellas empresas que tengan establecido un sistema distinto de disfrute del descanso semanal en el que se haya tenido en cuenta tanto el descanso semanal como el respeto al descanso entre jornadas de conformidad con la interpretación dada por pronunciamiento judicial, lo podrán mantener en sus propios términos.

La distribución de la jornada y el descanso se efectuará garantizando a cada trabajador en el calendario anual el disfrute, al menos, de 5 fines de semana que comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones.

Los trabajadores con cinco días de trabajo de promedio a la semana que lo tuvieran mantendrán su sistema de disfrute del descanso semanal, bien en un día fijo a la semana o bien en turnos rotativos.

11. La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de 4 horas, se realizará de forma continuada.

Por acuerdo con la representación de los trabajadores en el ámbito de la empresa podrá excepcionarse a los trabajadores a tiempo parcial que presten su servicio en las líneas de caja de la adscripción a los cuadros horarios anuales a que se refiere el punto 1. de este artículo, si bien en todo caso deberán conocer los horarios mensuales al menos con diez días naturales de antelación al inicio del mes. El presente sistema no afectará a aquellos trabajadores que ya tuvieran establecido un turno fijo regular de trabajo en la parte ya fijada.

12. La jornada laboral en los centros comerciales se entiende con carácter general de lunes a domingo inclusive.

Cuando la empresa organice el trabajo en domingos o festivos la distribución de la jornada prevista en el número 1 de este artículo, deberá realizarse a lo largo de toda la semana mediante un sistema de turnos de trabajo y descansos, conforme a las siguientes reglas:

Se excluyen del sistema y, en consecuencia, de los importes que lo retribuyen, aquellos trabajadores que no trabajan mas de tres días de la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos los domingos o festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos y festivos.

El sistema de turnos garantizará que el trabajador, cada ocho semanas, sólo trabaje un máximo de seis domingos. En tal caso a uno de los domingos de descanso se le acumulará como mínimo el sábado anterior y al otro el lunes posterior.

Cada trabajador sujeto a este sistema tendrá derecho a no trabajar mas del 70% de los domingos o festivos de apertura comercial autorizada anualmente, salvo que el numero resultante sea inferior a seis al año. Si resultare fracción en el porcentaje se redondearán los decimales al alza al entero.

13. El sistema de turnos previsto en el apartado 12 anterior tendrá una retribución funcional anual de 186 euros. El pago se efectuará, salvo pacto en contrario, prorrateado en doce mensualidades iguales.

En el caso de que aumentara el número de domingos o festivos efectivamente trabajados por trabajador por encima de seis anuales, los trabajadores afectos a este sistema percibirán 36 euros. adicionales por domingo o festivo trabajado que exceda de seis anuales, y 40 euros por cada domingo que exceda de trece anuales.

Los trabajadores sin jornada planificada desde principio de año, conforme a lo previsto en el punto 3 anterior, y que trabajen regularmente mas de tres días de promedio a la semana con el sistema aquí previsto, percibirán 31 euros. por cada uno de los seis primeros domingos del año trabajados. Si trabajaran en el año calendario por encima de seis en la misma empresa, percibirán las cifras previstas en el párrafo anterior por domingo o festivo efectivamente trabajado que exceda de seis anuales.

Las cantidades remuneran la modalidad de prestación de trabajo por tiempo igual o superior a seis horas. Las jornadas inferiores las percibirán en su parte proporcional a seis horas.

El señalamiento de los domingos / festivos a trabajar por cada trabajador se efectuará con el calendario anual.

En los casos en los que, por no estar previsto, conforme al número 1. anterior, desde principio de año la apertura del domingo / festivo por falta de conocimiento de su posibilidad, no fuera posible su programación con tal antelación, se comunicará al trabajador con la mayor antelación posible y se acumulará en este caso de manera necesaria el descanso

compensatorio a vacaciones o descanso semanal dentro de las tres siguientes semanas siempre a elección del trabajador.

El régimen aquí establecido será de aplicación a los centros con actividad comercial, con excepción de aquellos trabajadores cuya prestación en día festivo sea independiente de la actividad comercial o se realice con carácter especial en régimen de guardias. En estos casos y en el resto de centros se mantendrán los regímenes existentes.

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad al año 2001 que no tuvieran prevista en contrato o pacto posterior la obligación de trabajo en domingo mantendrán tal derecho como condición personal mas beneficiosa.

Artículo 33. *Ventas especiales y balances.*

En los días de preparación de ventas especiales de enero y julio y de los dos Balances o Inventarios, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por las empresas que tuvieran otro sistema diferente, con el máximo de dos días al año, dentro del año natural.

Este límite no afectará a los inventarios de aquellos departamentos que, por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, si bien en este caso la obligación no alcanzará a más de 12 al año, debiendo empezarse los mismos necesariamente en día laborable.

Cuando el trabajo previsto en los párrafos anteriores se produjeran en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora, deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente a opción del trabajador.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas, que tendrán el carácter de horas extraordinarias de prestación obligatoria, con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o con descanso equivalente a opción del trabajador. Se excluye de esta obligatoriedad la realización del inventario o balance (no la preparación de las dos ventas especiales) en domingo o festivo para aquellos trabajadores a que se refiere el último párrafo del artículo anterior.

Las horas a que se refiere este artículo constituyen una excepción al principio general de no realización de horas extraordinarias contenido en el presente Convenio.

Las trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada.

Los trabajadores afectados por reducción de jornada por guarda legal estarán exentos de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido salvo pacto en contrario.

Sección 2.^a Horas extraordinarias

Artículo 34.

1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

2. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Artículo 35.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar de manera mensual al comité de centro o delegados de personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

Sección 3.^a Vacaciones anuales

Artículo 36.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al comité de empresa o delegados de personal, en su caso.

2. De manera inmediata a la publicación del presente Convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», las empresas que no lo hayan establecido ya, confeccionarán los correspondientes turnos de vacaciones para el personal que resta de disfrutarlas.

3. La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en cada Empresa.

Artículo 37. *Períodos de disfrute.*

1.º Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

Las empresas podrán excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

2.º Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3.º La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Su cuantía se fija en 350 euros durante la vigencia del Convenio. Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de 21 días de junio a septiembre, de optar las empresas en dicho período por lo previsto en el apartado 3 de este mismo artículo, se abonaría la parte proporcional de esta misma bolsa.

El derecho al percibo de la bolsa de vacaciones no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo en consecuencia derecho al mismo tanto los trabajadores fijos como los temporales en los que coincidan las circunstancias a que se refiere este artículo, si bien se considera como condición indispensable para poder tener derecho a disfrutar vacaciones entre los meses de junio a septiembre el que durante esos meses esté el contrato de trabajo vivo y en activo, ya que, en otro caso, carecería de sentido el precepto, excluyéndose del cobro de la bolsa, por razones de pura lógica, exclusivamente a aquellos trabajadores contratados en ese período mediante la modalidad de interinaje, precisamente para poder sustituir a trabajadores que disfruten de los 21 días naturales ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre.

4.º Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

5.º Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

*Sección 4.ª Licencias y excedencias**Artículo 38.º Licencias retribuidas.*

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

A. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

B. Quince días naturales en caso de matrimonio.

C. Dos días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D. Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto al efecto, el plazo será de cinco días.

E. Un día por traslado del domicilio habitual.

F. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

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

3. Hasta un máximo de seis horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado B anterior.

5. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador.

El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H nunca podrá exceder de cinco días al año.

Aquellas empresas que por acuerdo tuviesen establecido un sistema de vacaciones compensatorio de la licencia prevista en el apartado H anterior lo mantendrán, sin que les sea ésta de aplicación.

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

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

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

Artículo 39. *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, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. 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.

Artículo 40. *Excedencias.*

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Sección 5.^a *Conciliación de la vida laboral y familiar*

Artículo 41. *Protección de la vida familiar.*

I. Riesgo durante el embarazo.—En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base de grupo.

II. Maternidad.—Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, siempre dentro del año natural.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no 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 deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

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

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

IV. Nacimientos prematuros.—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 durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

V. Lactancia.—El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

VI. Guarda legal.—De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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.

VII. Asistencia a consultas medicas de hijo menor de 15 años.—En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 38.H.3, y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

VIII. Licencia no retribuida para atención de menor.—Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y requisitos establecidos en el artículo 39.

Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

Artículo 42. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en el apartado I del artículo 41.

Artículo 43. *Excedencia por motivos familiares.*

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

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

III. Si dos o más 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.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo, en caso de que no exista el puesto la reserva será respecto a otro del mismo Grupo profesional. Tras el segundo año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo Grupo Profesional.

Artículo 44. *Jornadas concertadas para trabajadores con hijos de nueve y diez años.*

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

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias y seguridad y salud laboral

Sección 1.^a Disposiciones varias

Artículo 45. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 34 euros, o a una media dieta de 17 euros, a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo.

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

La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Lo dispuesto en este artículo del Convenio colectivo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dieta.

Artículo 46. *Seguro de vida.*

Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de vida e Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 24.000 euros, según modalidad usual de mercado.

Las empresas entregarán a los trabajadores un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza.

Artículo 47. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

Aquellos trabajadores cuya actividad se realice en contacto con el público, y que no reciban uniforme, a los que les es debido, respetando la inveterada costumbre existente en el sector, por mor de su contrato de trabajo, un determinado y correcto estilo de vestir establecido en todo caso por la Dirección de la Empresa, disfrutarán, a elección del Comité intercentros, bien de un descuento para la provisión anual del vestuario en cuestión, consistente en chaqueta, pantalón, camisa, corbata y un par de zapatos, del 35 por 100 de su importe, o bien, una cantidad indemnizatoria de 260 euros, ésta en proporción a su jornada.

El descuento alcanzará a lo largo del año hasta dos equipos de los referidos con anterioridad.

Las empresas proveerán a los camareros anualmente de dos camisas y dos pares de zapatos.

Los trabajadores con contrato inferior a seis meses que no reciban uniforme, percibirán la cantidad indemnizatoria prevista en el párrafo 3 de este artículo, en proporción al tiempo de prestación efectiva de trabajo.

Se facilitará uniformidad adecuada a su estado a las trabajadoras embarazadas.

Artículo 48. *Beneficios en compras.*

Las empresas, en sustitución de la obligación legal de crear economatos de carácter social, que no tuvieran ya un sistema establecido de beneficios en compras para sus trabajadores, previa negociación en su ámbito con la representación legal de los trabajadores, lo pondrán en práctica a partir de los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado. Por el mecanismo de beneficios en compras se ofrecerá a los empleados un sistema preferente en cuanto a los precios, que no podrá ser mas beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (o ajenos a la relación laboral con la empresa, o sin

relación laboral con la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatutario). En ningún caso, de la aplicación de este sistema, podrán resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

Esta obligación no alcanzará a aquellas empresas en las que se haya sustituido esta ventaja por cualquier otro tipo de compensación.

Artículo 49. *Bilingüismo.*

En la medida de las posibilidades de cada empresa, las notas de la Dirección al personal se redactarán en los idiomas oficiales en la nacionalidad o región que corresponda.

Artículo 50. *Jubilaciones.*

1. Jubilación obligatoria.—Con amparo en la Jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

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

2. Jubilaciones voluntarias anticipadas para los trabajadores con cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967.—En los supuestos en que la jubilación voluntaria sea total y con objeto de primar esta decisión, se establece una gratificación independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades:

A los 60 años: 16 pagas.

A los 61 años: 13 pagas.

A los 62 años: 10 pagas.

A los 63 años: 7 pagas.

A los 64 años: 4 pagas.

El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

3. Jubilación especial a los 64 años al amparo del Real Decreto 1194/1985.—Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100% de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

4. Jubilación parcial.—Los trabajadores, al cumplir la edad requerida para el acceso a la jubilación parcial, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de 64 años.

Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.^a Seguridad y salud laboral, Comisión sectorial

Artículo 51. *Comisión sectorial de seguridad y salud laboral.*

Al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el

trabajo se acuerda la constitución de una Comisión sectorial de seguridad y salud en el trabajo, integrada por la organizaciones firmantes del convenio, cuya composición será paritaria y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de Salud laboral en el sector para delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, contempladas en el Capítulo V, artículos 36 a 39, de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

La Comisión se reunirá trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las partes pudiendo convocar a Técnicos de prevención como asesores de los asuntos que se traten.

Tendrá como competencias:

- Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.
- Formulación de planes sectoriales de prevención.
- Evaluación y seguimiento de la aplicación de la normativa.
- Promoción de la Seguridad y Salud en el sector.
- Impulsar campañas formativas sobre Prevención de riesgos.
- Emitir informes a requerimiento de las partes a cerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la Seguridad y salud en el sector.
- Estudiar los datos de absentismo en el sector y proponer medidas que contribuyan a su reducción, incluso con tratamientos específicos sobre los complementos que se abonan en la actualidad.
- Vigilar que los Comités intercentros conozcan con carácter previo la asignación de las Mutuas gestoras de las contingencias.
- Todas aquellas que puedan asumir por la aplicación por la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 52. *Seguridad y salud a nivel de empresa.*

El Comité intercentros, en los casos en los que esté prevista su constitución de conformidad con el contenido del presente Convenio, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

Artículo 53. *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de baja por IT, los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de Grupo.

No será de aplicación lo previsto en el primer párrafo, a aquellas empresas que tengan establecido otro u otros sistemas más beneficiosos con carácter general, siempre que exista reconocimiento de prestación por la Seguridad Social. Ello no obstante, lo regulado en el párrafo siguiente de este artículo será de obligado cumplimiento a fin de homogeneizar en el ámbito del sector la cobertura social de los trabajadores y compatibilizarlo con una necesaria reducción del absentismo.

A partir del 1 d enero de 2010, los trabajadores desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan. No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por el trabajador ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100% del salario base de Grupo, o del que se viniera percibiendo en tal situación en la empresa correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso. No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario.

Las empresas que ya vinieran aplicando este tratamiento recogido en el párrafo anterior desde el primer proceso para las ausencias y/o baja de IT por enfermedad común o accidente no laboral, lo mantendrán en los mismos términos, adaptando únicamente las diferencias con lo aquí regulado.

El sistema aquí previsto será de aplicación a todas las empresas, cualquiera que fuera el régimen de complementos que tuviera.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 54. *Principios generales, Plan de Igualdad y Comisión sectorial.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa. A tal efecto las empresas que no lo hubieran realizado deberán poner en marcha el correspondiente diagnóstico dentro del primer año desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado.

En el mes siguiente al de la publicación de este Convenio, se creará la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND)», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución.
3. Velar para que las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
5. Realizará un estudio sobre la evolución del empleo con especificación del sexo en contacto con el observatorio de empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a ello realizará políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
6. Elaborará una guía de buena conducta en el sentido recogido en este apartado.

CAPÍTULO IX

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes**Artículo 55. Declaración de principios.**

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

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

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

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 64.16 del vigente Convenio colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

Artículo 56. Medidas preventivas.

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

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

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

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

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

Artículo 57. Definición del acoso moral y sexual.

A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

Acoso moral.—Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del

trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

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

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

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

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

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

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

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

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

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

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

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

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

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

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

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

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

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

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

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo.—Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 58.º *Procedimiento de actuación.*

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

El Procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

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

Se creará a nivel de empresa una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, con esta u otra denominación, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

En el caso de que, transcurrido el año, no quedara establecido el procedimiento, y hasta que se haga otro a nivel de empresa, se aplicará el procedimiento que figura en la disposición final quinta.

Artículo 59. *Evaluación y revisión.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, en la comisión mixta evaluarán el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente Procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la Comisión Instructora a la dimensión de cada Empresa.

TÍTULO II

Régimen disciplinario

Artículo 60.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 61.

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

Artículo 62. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

Artículo 63. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 64. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

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

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18. 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 65. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 66. Sanciones máximas.

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

1.º Por faltas leves.—Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de cuatro 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 67. 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.

Artículo 68.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

TÍTULO III**De los derechos sindicales de representación de los trabajadores****CAPÍTULO I****Derechos sindicales****Artículo 69.**

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.

CAPÍTULO II

Representación sindical en el sector de grandes almacenes

Artículo 70.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales en el Sector de Grandes Almacenes y Empresas de Distribución, a las distintas organizaciones sindicales implantadas nacionalmente en el mismo.

Artículo 71. *Comisión sindical.*

En aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, los sindicatos más representativos en el Sector, firmantes del Convenio colectivo, se constituirán a nivel de empresa en Comisión sindical, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio, con planteamiento y propuesta de resolución si procediere al Comité intercentros, en 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 y que por ello deban ser tratadas con carácter general.

Los miembros de las Comisiones sindicales serán designados por el sindicato respectivo y deberán coincidir, preferentemente, con los miembros del comité intercentros.

CAPÍTULO III

Representación a nivel de empresa*Sección 1.ª Representación sindical*Artículo 72. *Delegados sindicales.*

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

*Sección 2.ª Comité intercentros*Artículo 73. *Representación colectiva.*

A) 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.

B) El número máximo de componentes del Comité intercentros será de trece, 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 en la empresa.

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

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

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

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

C) El Comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

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

CAPÍTULO IV

Derechos y garantías

Sección 1.^a Derechos

Artículo 74.

Las empresas darán a conocer a los Comités de empresa o Delegados de personal, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 75. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos en el artículo 62, 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 expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 76. *Información.*

Los sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo, podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos, podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Sección 2.^a Garantías

Artículo 77.

Los Delegados o miembros de los Comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el punto 7. del artículo 32 de este Convenio.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 78. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los Delegados o Miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o Miembros del Comité o Delegado Sindical. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 79.

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 a la proporción ó proyección de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de horas trabajadas en el mes, fuera inferior a 1/3 de las horas totales a trabajar durante dicho mes, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el promedio de las comisiones obtenidas por los trabajadores adscritos a su mismo departamento a jornada completa.

CAPÍTULO V

Desarrollo de los procesos electorales

Artículo 80. *Ámbito temporal.*

El presente capítulo tendrá la misma vigencia del Convenio y se mantendrá hasta tanto sea sustituido por otro acuerdo de igual naturaleza.

Artículo 81. *Elecciones a órganos de representación de los trabajadores.*

Las elecciones a órganos de representación de los trabajadores se regirán por lo previsto en el Título 11, Capítulo Primero, del Estatuto de los trabajadores y en las normas que lo desarrollan.

Las presentes normas son complementarias de aquellas y se establecen a fin de facilitar el desarrollo de los procesos electorales y canalizar la colaboración de las empresas en los mismos.

Artículo 82. *Mesas electorales.*

En orden a facilitar la constitución de las distintas Mesas Electorales y para iniciar el proceso electoral en los centros con dos colegios, se constituirá una Mesa iniciadora del

proceso, conforme al modelo 3 aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, o por la norma que lo sustituya.

Esta Mesa iniciadora del proceso, procederá, en el día de inicio del proceso electoral, a la constitución de la Mesa o Mesas Electorales de cada uno de los dos colegios, a través del modelo 4 del Real Decreto 1844/1994, pasando sus miembros a integrarse en las Mesas correspondientes, con disolución de la Mesa iniciadora.

En aquellos centros de trabajo donde se constituyan 3 ó más Mesas Electorales, al amparo del número 14 del artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, se constituirá una Mesa Electoral Central, conforme modelo de acta que se adjunta a la presente y con las facultades que en ella figuran.

Salvo acuerdo específico mayoritario de los miembros de las Mesas Electorales, cubrir los puestos de la Mesa Electoral Central, se seguirán los criterios del número 7 del artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, referidos a la totalidad del censo electoral, por lo que la Mesa Central quedaría compuesta por el trabajador de más antigüedad de uno de los dos colegios, y los electores de mayor y menor edad de los mismos, excluyéndose al elector de menor edad del colegio menos numeroso. El nombramiento de Presidente recaería en el trabajador de mayor antigüedad en el censo, actuando de Secretario el de menor edad.

Artículo 83. *Censos electorales informatizados.*

Los datos de los listados informáticos se referirán al momento de cada proceso electoral, y quedará a disposición de la Mesa electoral un ejemplar con todos los datos necesarios para la identificación de los trabajadores incluidos. Este censo será debidamente devuelto a la empresa por la Mesa electoral una vez finalizado el proceso.

La Mesa electoral hará pública, a través del tablón de anuncios de cada centro de trabajo, la lista de trabajadores electores y elegibles.

En la lista que deba publicarse no figurarán ni el domicilio del trabajador ni el número de Documento Nacional de Identidad, pero sí deberán figurar el resto de los datos exigidos por la Ley, el Grupo Profesional y la Función a los efectos previstos en el artículo siguiente.

Las empresas, para la correcta administración de lo pactado en estos acuerdos, remitirán copia de estos últimos listados con el documento nacional de identidad, coincidiendo con la constitución de las mesas electorales a la comisión mixta del Convenio.

Artículo 84. *Grupos profesionales y colegios electorales.*

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1382/1985, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector ni elegible, por tanto no participarán como trabajadores en el proceso electoral.

En orden a la adscripción de los trabajadores a los distintos colegios electorales, se tendrá en cuenta la vigente Clasificación en Grupos Profesionales del Convenio colectivo de Grandes Almacenes y los criterios de adscripción funcional, dentro de los actuales grupos profesionales, que resultan de obligado cumplimiento en base al artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, en el censo que se entregue por la empresa, deberá figurar necesariamente, y además del resto de datos exigidos por la Ley, no solo el profesional de los trabajadores que figuren en el mismo, sino también, y de modo inexcusable en los Grupos de Inicio, Profesionales y Coordinadores, la función que desarrollan los mismos, debiendo atenderse, en el caso de existencia de una pluralidad de funciones, a la que se efectúa con carácter prevalente por parte del trabajador.

A los efectos de facilitar esta distribución por funciones-especialidades atendiendo a los vigentes Grupos Profesionales y a los colectivos que los integran, los criterios generales del Convenio de Grandes Almacenes en materia de clasificación profesional son los siguientes:

Grupo de Mandos: Función general de mando (personal directivo) por lo que se adscriben íntegramente al Colegio de Técnicos y Administrativos.

Grupo de Técnicos: Función general que requiere titulación específica (Personal titulado). Se adscriben íntegramente en el Colegio de Técnicos y Administrativos.

Grupo de Profesionales Coordinadores:

Función de venta y función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Grupo de Profesionales:

Función de venta y función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Grupo de Iniciación:

Función de venta, o función de elaboración, manipulación y despacho de productos (personal mercantil): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, caja y Sección/Departamento/línea de cajas (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Función de mantenimiento y servicios auxiliares (personal de otras actividades y servicios): Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Artículo 85. *Medios materiales v administrativos.*

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación en vigor, las empresas facilitarán a la Mesa Electoral la totalidad de los medios administrativos y materiales que precise (papeletas homologadas, sillas, mesas, cabinas, etc.), a fin de lograr el mejor desarrollo de las votaciones.

Las empresas facilitarán las elecciones colaborando en la documentación de los sucesivos actos electorales y en su publicación en los tabloneros de anuncios.

Las empresas, dentro del período electoral, y sin interrupción del normal desarrollo de la actividad laboral, facilitarán a las organizaciones sindicales el acceso a un lugar adecuado en los centros de trabajo, para que, de una manera ordenada, puedan hacer llegar a los trabajadores sus propuestas electorales por medio de los representantes que aquellas designen.

Artículo 86. *Propaganda.*

Al efecto de facilitar la emisión de propaganda electoral, las empresas, en los centros de más de 50 trabajadores, proveerán la colocación de tabloneros de tabloneros suficientes para divulgar avisos, notas informativas y cualquier otra comunicación que ayude a la concreción y difusión de la campaña electoral por todas y cada una de las candidaturas. Estos tabloneros estarán situados en espacios no visibles para el público y de fácil acceso para el personal de la plantilla con el fin de no entorpecer la normal actividad laboral.

En los centros de menos de 50 trabajadores se facilitará, por parte de las empresas, la instalación de tabloneros de anuncios similares a los anteriores.

Dadas las peculiaridades de la distribución comercial en el trato con el cliente, la propaganda no podrá alterar la prestación normal de trabajo.

Los sindicatos firmantes del Convenio se comprometen a no pegar carteles de propaganda en las fachadas de los centros.

Artículo 87. *Voto Secreto. Cabinas y orden en las votaciones.*

1. A fin de garantizar el Derecho al Voto secreto, las empresas facilitarán a los Presidentes de las Mesas Electorales, los medios necesarios para la instalación de cabinas electorales en número suficiente y con características que garanticen la elección de la papeleta y su introducción en el sobre en condiciones de absoluto secreto para el elector.

Las características de las cabinas deberán impedir la identificación visual de la opción elegida por el votante en función de su ubicación en la misma.

La mesa electoral garantizará que también en el interior de cada cabina haya siempre papeletas de todas y cada una de las candidaturas.

La ubicación de las cabinas electorales y la colocación de las mesas auxiliares con papeletas será en la entrada de los recintos electorales a la mayor distancia posible de la mesa de votación más próxima.

En caso de discrepancia sobre ubicación de cabinas y papeletas, se seguirán las reglas previstas en la Ley Electoral general.

2. No se permitirán aglomeraciones o grupos de personas en el recinto electoral debiendo garantizar la mesa una votación ordenada, por lo que este lugar deberá estar despejado de público y de personas ajenas a las mesas electorales.

Artículo 88. *Papeletas.*

En todo caso, deberá respetarse el que las papeletas y sobres de todas las candidaturas sean de idénticas características en tamaño, color, impresión y calidad de papel, como mínimo por colegio, de modo y manera que no sea posible su reconocimiento salvo por la lectura de su contenido.

Al margen de los acuerdos establecidos a nivel de empresa o de centro de trabajo, se recomienda la utilización de las siguientes medidas: 210 × 148 mm, DIN A 5 y calidad del papel 100 gramos/m².

Las empresas se encargarán de suministrar papeletas y sobres de votación para todas las candidaturas. A tal efecto, las empresas pondrán a disposición de cada una de las candidaturas, en el término de los tres días hábiles siguientes a la proclamación definitiva de las mismas, un número de papeletas y sobres igual al de votantes por candidatura.

Las empresas dispondrán, para su entrega a la Mesa el día de la votación, de tantas papeletas y sobres como número de votantes por colegio multiplicado por 1,5.

En el caso de que las candidaturas deseen que figure en la parte superior izquierda el anagrama correspondiente, lo facilitarán a la empresa a nivel de centro de trabajo lo más tarde con cuarenta y ocho horas hábiles de antelación al momento en que la empresa venga obligada a entregar las papeletas a las candidaturas.

En la parte inferior de la papeleta figurará la leyenda «la inclusión de anotaciones o tachaduras provocará la nulidad del voto».

Artículo 89. *Voto por correo.*

1. Los trabajadores afectados en su día libre por el acto de la votación, o que su jornada de trabajo esté fuera del horario de votación, podrán utilizar el sistema de voto por correo o canjear las horas utilizadas para acudir a votar, hasta un máximo de dos horas, disfrutándolas en la fecha que de mutuo acuerdo convengan con la empresa, al objeto de no producir distorsión en la organización del trabajo de cada centro.

2. Cuando un trabajador prevea que no se va a encontrar en la fecha de votación en el lugar que le corresponde ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

El trabajador que pretenda emitir su voto por correo deberá comunicarlo personalmente, o por persona debidamente autorizada acreditando esta su identidad y representación bastante, a la mesa electoral, a través de las oficinas de correos.

La remisión del voto a la mesa electoral se realizará por el propio trabajador que introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido por la propia mesa, cerrando este que, junto a fotocopia del documento nacional de identidad se introducirá en otro de mayores

dimensiones que procederá a remitir personalmente a la mesa electoral por correo certificado.

3. La comunicación a que se refiere el número 2 del artículo 10 del Real Decreto 1844/1994, podrá hacerse por el elector ante la Mesa Electoral, si el elector tiene posibilidad de estar presente en el centro de trabajo durante el período electoral hábil.

Artículo 90. *Defectos de candidaturas y subsanación.*

En cada candidatura presentada a miembros de Comité de Empresa deberán figurar como mínimo tantos candidatos como puestos a cubrir.

La Mesa no admitirá incidencias a las candidaturas hasta que no hayan sido presentadas. En el caso de que la mesa electoral observe defectos en las candidaturas o errores en los candidatos, no rechazará las mismas, sino que, con suspensión razonada de su admisión, lo pondrá en conocimiento del representante del sindicato presentador de la candidatura para su subsanación, pudiendo habilitar exclusivamente a tal efecto, sin que suponga nuevo período de presentación de candidaturas, un plazo excepcional que en ningún caso podrá sobrepasar el momento previsto en el calendario electoral para la proclamación definitiva de candidaturas. En el caso de candidaturas avaladas por firmas de electores el trámite de subsanación se entenderá con todos los componentes de la candidatura.

Con el fin de facilitar el proceso electoral y la subsanación de cualquier contingencia la mesa deberá poner a disposición de los representantes de las candidaturas, el mismo día que se reciban, o al siguiente como máximo siempre que el plazo lo permita, copia de cualquier escrito presentado ante la mesa relacionado con su candidatura, especialmente la renuncia de candidatos.

Artículo 91. *Interventores.*

Cada candidatura podrá designar un interventor por mesa sin que sea precisa su pertenencia al censo electoral, si bien, deberán guardar en todo momento la compostura y el orden inherente a un acto de tal trascendencia, siguiendo siempre, e independientemente del cumplimiento de sus funciones, las instrucciones que emita el Presidente de la Mesa Electoral.

En el acto de la votación, sólo podrá haber un representante de la empresa como máximo por cada colegio electoral.

Artículo 92. *Mesa itinerante.*

En las provincias que existan varios centro de trabajo de menos de 50 trabajadores y haya de elegirse un Comité conjunto, se establecerá, una mesa itinerante que hará publico el horario de votación aproximado en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 93. *Período hábil electoral.*

Salvo normativa en contrario, es considerado período hábil para la presentación de los escritos ante la Mesa Electoral, el correspondiente al horario de funcionamiento normal del centro de trabajo. Los escritos a la Mesa Electoral el día de término podrán presentarse ante la correspondiente oficina pública fuera de los horarios que la Mesa Electoral permanezca abierta. En este caso el presentante del escrito deberá comparecer al día siguiente ante la Mesa Electoral, antes de las 12 horas del mediodía, entregando copia del escrito presentado el día anterior en la Oficina Pública.

Artículo 94. *Interpretación de voto.*

Con objeto de dar una interpretación uniforme a la calificación del voto, las Organizaciones aquí representadas establecen los siguientes criterios que serán distribuidos a la totalidad de las Mesas, para su aplicación el día de la votación:

Sobre vacío.	Blanco.	Deberá figurar el sobre como papeleta a efectos de cuadrar el número de votos.
Sobre con papel blanco dentro.	Blanco.	El Presidente de la Mesa deberá indicar al votante, previamente a la emisión de voto, que efectúe el voto en sobre correcto. Si el voto fuera emitido será nulo.
Sobre diferente al establecido.	Voto Nulo.	
Papeleta con tachaduras de candidatos.	Voto Nulo.	(Se unirán las papeletas para contarlas una sola vez a efectos de número de votantes).
Papeleta tachado el anagrama.	Voto Nulo.	
Papeleta con anotaciones.	Voto Nulo.	
Mas de una papeleta en el sobre:		(Se unirán las papeletas para contarlas una sola vez a efectos de número de votantes y votos).
A) Si son de distintas candidaturas:	Voto Nulo.	
B) Si son de la misma candidatura:.	Voto Válido.	Los votos nulos tampoco se contabilizarán a efectos de atribución de representantes a cada lista.
Papeletas que no correspondan al colegio electoral de la urna.	Voto Nulo.	

TITULO IV

Interpretación del convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos

CAPÍTULO I

Comisión mixta

Artículo 95.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo, con Sede en la calle Velázquez 24, 5.º derecha, 28001-Madrid.

Artículo 96.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo que, independientemente del número, tendrán el voto ponderado en función de su representación en el sector, y ocho de la organización empresarial ANGED. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá uno o dos secretarios.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Artículo 97. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días; y en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

Artículo 98. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- 1.º Interpretación y desarrollo del Convenio colectivo .

2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo .

3.º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

4.º 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.

5.º Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Mixta para resolverlas.

CAPÍTULO II

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos

Artículo 99.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

A tal efecto asumen los contenidos del ASEC.

Artículo 100.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente Capítulo.

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 contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final segunda.

En lo referente a aquellas empresas que pudiesen alegar situación de déficit o pérdida, las partes contratantes se remiten a lo estipulado en el Acuerdo Interconfederal de 9 de octubre de 1984 (Capítulo II, artículo 3.º, 2, c).

Las empresas que aleguen hallarse incursas en lo expresado en el párrafo anterior, comunicarán tal extremo a las partes signatarias del presente Convenio. Esta comunicación deberá producirse en el término de setenta y dos horas a partir de la firma del presente Convenio, para los miembros de ANGED, y en el de quince días para el resto de las empresas, a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La Comisión Mixta velará por el exacto cumplimiento y aplicación del procedimiento previsto en el Acuerdo Interconfederal.

Los sindicatos firmantes, a efectos de cumplir el procedimiento establecido, y tras examen de la alegación producida, en los términos que establece el Acuerdo Interconfederal, trasladarán a las partes la fijación del aumento de salarios.

Disposición final tercera.

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, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

Disposición final cuarta.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo contratados por tiempo igual o superior a nueve meses y que hayan permanecido en la Empresa en el Grupo de Iniciación y cuyos contratos se extingan por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados percibirán, además de las compensaciones económicas previstas en el Convenio colectivo, una cantidad compensatoria del 3% del salario base percibido durante su permanencia por más de nueve meses en el Grupo de Iniciación.

Disposición final quinta. *Procedimiento de actuación.*

Disposiciones generales.

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

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

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso —CITSA—, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Proceso de solución mediante pronunciamiento.

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

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

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso ó por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

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

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente

informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

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

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

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

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

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

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

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

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

Disposición transitoria primera.

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

1.º El salario base de grupo será el establecido para el grupo profesional en el Convenio colectivo, pudiendo absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial que no obedeciera a razones de antigüedad, o de calidad o cantidad de trabajo.

2.º Si el salario base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 21.

3.º Para evitar que las empresas que por primera vez en el futuro se incorporen al presente Convenio colectivo se vean obligadas a soportar un incremento salarial superior al pactado en el mismo para la generalidad de los trabajadores, a fin de alcanzar el nuevo salario base y el complemento de nivel en su caso resultante de la reclasificación que hayan de operar, podrán las empresas detraer las cantidades necesarias de aquellos conceptos que, por encima de los básicos, sean percibidos en cómputo anual por los trabajadores, salvo que obedezcan a razones de antigüedad, o de calidad o cantidad de trabajo.

En el supuesto de que el salario base resultante de la reclasificación operada fuera inferior al que viniera percibiendo el trabajador, se incluirá tal diferencia como complemento personal. Esta diferencia no podrá ser compensada ni absorbida hacia el futuro en dicha cuantía incrementada con las subidas que anualmente se pacten para el salario base en los Convenios colectivos.

Sólo se exceptúa de esta regla general las subidas que sean de aplicación por cambio de grupo profesional o reconocimiento de nivel.

Disposición transitoria segunda.

Para los trabajadores empleados en el momento de entrada en vigor del Convenio colectivo, el tiempo trabajado, aunque sea con anterioridad al mismo, computará a los efectos de determinar los meses de prestación de servicios (artículo 9), cuando sean contratados nuevamente.

Disposición transitoria tercera. *Formación profesional continua.*

Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Mixta concretará la aplicación en el ámbito funcional del mismo del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los trabajadores ocupados.

Disposición transitoria cuarta.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial celebrados al amparo de anteriores regímenes legales se regirán por lo dispuesto en los mismos, si bien el pacto de horas complementarias, si se efectúa, se ajustará al presente Convenio. Los firmantes del Convenio coinciden en la conveniencia de converger las contrataciones a tiempo parcial existentes en las empresas hacia el modelo actual unificando su tratamiento.

Disposición transitoria quinta.

Aquellas empresas que tuvieran establecido un sistema de incentivos y complementos de puesto por desempeño de la función, con referencia al tiempo de permanencia en la empresa, adecuarán dicho sistema, si fuera el caso, a los nuevos criterios de la clasificación profesional del convenio, no computando en tal supuesto el tiempo adscrito al Grupo de Iniciación. En todo caso, cuando las condiciones de dichos sistemas contemplen plazos previos de permanencia en la empresa, éstos se computarán según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Disposición transitoria sexta.

Las empresas que vinieran abonando a sus trabajadores cantidades que tuvieran su origen en la retribución del trabajo en domingo, no afectados por la transitoria primera, podrán compensarlas con el complemento funcional previsto en el artículo 32.13.

*Pacto sectorial por el empleo y el mantenimiento de la demanda interna
en un entorno de crisis*

Las partes, conscientes de las circunstancias que atraviesa la economía del país, con el carácter de excepcionalidad y transitoriedad que son inherentes a la misma, consideran necesario realizar todos los esfuerzos precisos para enfrentar la crisis y los efectos negativos en materia de destrucción de empleo en un entorno adverso, estableciendo a tal efecto las siguientes estipulaciones:

I. Crecimiento salarial y consumo.—Dado el compromiso de empleo que se asume por las empresas en el marco del Convenio, es necesario compatibilizar una mejora del salario que pudiera favorecer el mantenimiento de la demanda interna a través del consumo, con una situación de ingresos de las empresas condicionados por el factor del consumo. De aquí que, mediante los siguientes criterios ponderadores del crecimiento salarial en función de los datos o indicadores del consumo en grandes superficies que facilita anualmente el INE, las partes pretendan contribuir, con un esfuerzo mutuo, a mantener el empleo, mejorar el nivel salarial de los trabajadores y acompasar esta mejora a la evolución del consumo.

En consecuencia, a los crecimientos previstos en el artículo 29 del Convenio colectivo para los años 2010 a 2012, se aplicarán por la Comisión Mixta, a la hora de aprobar las correspondientes tablas de Salarios Base de cada uno de los respectivos años, los siguientes coeficientes, en función del dato de consumo anual en grandes superficies medido como Índice de Ventas de Comercio al por Menor, en Grandes Superficies, una vez deducido el efecto inflación, que el Instituto Nacional de Estadística facilita mensual y anualmente al Ministerio de Economía:

Si el índice de ventas de referencia del año anterior es inferior en un 5% o más al del año precedente, se aplicará un 90% del incremento previsto en el artículo 29.

Si el índice de ventas de referencia del año anterior es inferior entre un 5% y un 2% al del año precedente, se aplicará un 95% del incremento previsto en el artículo 29.

Ello no obstante, si en el año en cuestión, el índice de consumo final real mejora el del año anterior, a partir del primero de año siguiente se adicionará al incremento que resulte de aplicar estas normas la diferencia entre el porcentaje aplicado y el 100%.

En la línea de mejora del nivel salarial de los trabajadores se garantiza como mínimo un incremento a aplicar en el año 2010, sobre las tablas de Salarios Base del 2009, del 1%.

En el caso de que durante cualquiera de los años de vigencia del Convenio el dato del Índice anual de Ventas de Comercio al por Menor, en Grandes Superficies, sea igual o crezca sobre el de 2008, (98,3), una vez deducido el efecto inflación, las tablas de Salarios Base del año siguiente a aquel en que se produzca tal hecho tendrán el incremento necesario para garantizar que en tal momento la tabla del artículo 27 tenga, sobre las vigentes en 2008, un incremento igual al IPC real acumulado durante los años de vigencia del convenio mas 0,1% por cada año transcurrido.

En lo que se refiere al incremento salarial practicado sobre las tablas salariales del año 2008, que ha sido de un 2%, para su establecimiento sobre una banda salarial adecuada a la evolución de la inflación en el entorno de una caída generalizada de consumo y de precios de venta, se han tenido en cuenta dos factores de recuperación de productividad. Uno el esperado por la aplicación del nuevo sistema de abono de la IT por enfermedad común o accidente no laboral, que tiende a reducir el absentismo, y el otro por la nueva redistribución de la jornada.

III. Compromiso de mantenimiento de empleo indefinido.—A lo largo de la vigencia del Convenio colectivo, las empresas mantendrán el nivel de empleo fijo a nivel sectorial. El compromiso se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que, independientemente de los controles y seguimiento anuales, se verificará al final de la vigencia del mismo.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, cuyos contratos temporales de duración igual o superior a un año se extingan, por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica superior, percibirán una cantidad compensatoria de 7 días de salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Disposición transitoria para la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso derivado de las sentencias del Tribunal Supremo

Para la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso, y para poder cumplir con lo previsto en el presente convenio y en los criterios emanados de las sentencias del Tribunal Supremo es necesaria una redistribución ordenada de la jornada anual, por lo que, por una sola vez, para llevarla a cabo sin pérdida de jornada anual y de la debida atención al cliente, las empresas, teniendo en cuenta los períodos del año y/o días de la semana donde se produce una mayor actividad, habrán de acometer los cambios necesarios en los cuadros horarios de los trabajadores afectados, conforme la tramitación prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que los cambios excedieran de lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 2. del artículo 32 de este Convenio.

En orden a esta tramitación, será competencia del Comité Intercentros el conocimiento tratamiento, negociación y aprobación en su caso de los criterios generales para el establecimiento de las modificaciones necesarias para el cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo a nivel de empresa.

La concreción práctica de los criterios generales tras el proceso de consultas con el comité intercentros y el alcance de tales modificaciones a nivel de centro serán objeto de informe y consulta con la representación legal de los trabajadores en el mismo, previamente a su aplicación.

Los cambios producidos en los horarios de trabajo en base a la aplicación de los criterios de la Sentencia del Tribunal Supremo sobre cómputo de descansos serán comunicados con treinta días de antelación a los trabajadores afectados.

En todo caso se establece al efecto de facilitar y homogeneizar dicho procedimiento: a) que, por el necesario respeto al criterio establecido por el Tribunal Supremo y al sistema de cómputo pactado concurre probada razón organizativa para ello; b) que estas modificaciones contribuyen a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores del sector y a mejorar la situación de las empresas a través de una más adecuada organización de sus recursos; y c) que las empresas respetarán los siguientes límites para estas modificaciones que se realicen por vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, dando con ello cumplimiento a la atenuación de las consecuencias para los trabajadores afectados a que se refiere párrafo 4 del citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

Esta modificación no podrá suponer la transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.

Por motivo de esta modificación no se podrá alcanzar la jornada máxima diaria más días al año de los que resulte de multiplicar por 3 el número de jornadas anuales en las que se vea reducida la prestación de trabajo del trabajador con motivo de la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso.

Por motivo de esta modificación tampoco se podrá alcanzar la jornada máxima diaria o bien más de tres días a la semana, o bien más de 12 días al mes.

La distribución de la jornada establecida en esta transitoria y los nuevos criterios de distribución de la jornada no afectarán a los trabajadores con jornadas reducidas por maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y/o por cuidado de familiar, salvo pacto expreso entre la Empresa y el trabajador o salvo cuando así venga exigido por la Autoridad laboral o judicial. Cuando el trabajador se reincorpore a la anterior jornada le será de aplicación lo dispuesto en esta transitoria.

Dados los plazos previstos en el presente Convenio para la confección de los calendarios anuales y de la necesidad de los preceptivos preavisos, los calendarios efectuados y comunicados conforme al anterior sistema se podrán mantener hasta tanto sean sustituidos por los nuevos, lo que deberá efectuarse en todo caso con motivo de la planificación de jornada correspondiente a 2010.