



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el sector de Comercio en General del Principado de Asturias en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de (código 3300245, expediente: C-39/09) Comercio en General del Principado de Asturias, presentado en el Registro General de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 1-12-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 19-11-09, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 2 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA n.º 217, de 17-9-07).—28.771.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ASTURIAS

2009/2011

Título I

Condiciones generales

Artículo 1.º—*Ámbito de aplicación*: El presente Convenio será de aplicación a todas aquellas empresas del Principado de Asturias dedicadas a la actividad del comercio de piel (calzado, peleterías, etc.), comercio de textil, comercio de actividades diversas, comercio de muebles, comercio de joyerías y relojerías, comercio de ferreterías, comercio de electrodomésticos, comercio de material de construcción, comercio de maquinarias y suministros industriales y agrícolas, muebles metálicos y almacén de hierros y otros materiales.

Artículo 2.º—*Vigencia*: La duración del presente Convenio colectivo será de tres años, comenzando a regir el 1 de enero de 2009 y finalizando el 31 de diciembre de 2011.

La denuncia podrá hacerse por escrito, por cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales que intervinieron en la negociación, con dos meses de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia.

Finalizada la vigencia del Convenio y hasta tanto no se firme otro nuevo, permanecerán en vigor todas las cláusulas y contenidos del presente.

Artículo 3.º—*Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas*: Las retribuciones establecidas en este Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones salariales que vinieran devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, bien lo fuera en virtud de Ordenanza de Trabajo, Convenios colectivos anteriores o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales más beneficiosas que los trabajadores vinieran gozando a la entrada en vigor de este Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 4.º—*Derecho supletorio*: En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en las pautas contenidas en el Acuerdo de 6 de marzo de 1996 (BOE de 9 de abril de 1996).

La clasificación profesional, categorías y grupos profesionales, serán las pactadas en el presente Convenio Colectivo.



Título II

Régimen de trabajo

Artículo 5.º—*Jornada*: La jornada laboral anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.785 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a sábado, ambos inclusive.

Durante los meses de enero y febrero se negociará con la representación legal de los trabajadores, y en su defecto con los trabajadores, el calendario laboral anual, que comprenderá la distribución y ejecución de la jornada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La jornada ordinaria semanal no podrá exceder de 40 horas, considerándose como extraordinarias el exceso de tal cómputo. Para el devengo de este exceso de jornada, las partes y de común acuerdo, establecerán bien la compensación económica de las mismas o el disfrute del descanso compensatorio a tal exceso, que se realizará dentro de las dos semanas siguientes.

Serán días festivos a todos los efectos, abonables y no recuperables, las tardes de Nochebuena y Nochevieja. Excepcionalmente podrán trabajarse estas tardes siempre que se pongan de acuerdo las empresas con sus trabajadores, los cuales prestarán sus servicios durante los mencionados días si voluntaria e individualmente así lo deciden, y pactan con la empresa el derecho a percibir la cantidad de 17,72 € por cada hora trabajada en dichas tardes, que se incluirá como plus salarial en la nómina del mes de diciembre correspondiente, y se comprobará el compromiso de aportación por la empresa de los seguros sociales antes del día 31 de enero siguiente, o a descansar un día completo por cada una de las tardes y cuyas fechas se especificarán en el momento del acuerdo suscrito entre empresa y trabajadores. De los acuerdos individuales sobre este tema se dará conocimiento al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

No obstante y habida cuenta que se establecerá en la Comunidad Autónoma la posibilidad de apertura en determinados domingos y festivos, la empresa que decida abrir su establecimiento se pondrá de acuerdo con sus trabajadores para dicha apertura, compensando ese exceso de jornada bien con el descanso de día y medio dentro del mes siguiente, o a la compensación económica de 11,21 € por hora, a elección del trabajador.

Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio tendrán derecho a día y medio de descanso semanal ininterrumpido. Se establece la posibilidad de separación del medio de descanso semanal, en cualquier otro día de la semana, el cual habrá de detraerse de lo que constituye la jornada ordinaria de trabajo.

En caso de que el descanso coincida con festivo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar el descanso semanal en otro día cualquiera de la semana.

La realización de inventarios, balances o preparación de rebajas deberán realizarse en días laborables y dentro de la jornada habitual. En iguales términos deberán realizarse los inventarios o balances de aquellos departamentos que por las características de sus productos, se efectúen con mayor periodicidad. Cuando el trabajo previsto exceda de la jornada diaria de trabajo, tal exceso se considerará como horas extraordinarias, que podrán ser retribuidas o compensadas en descansos a elección del trabajador/a.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea como mínimo de seis horas, se establece un período de descanso durante la misma de veinte minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos

Artículo 6.º—*Vacaciones*:

1.—Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa dentro de los dos últimos meses del año anterior. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones con una antelación de dos meses al disfrute de las mismas.

En caso de falta de acuerdo, las vacaciones sólo se podrán fraccionar en dos períodos dentro del año, de los que veintidós días se disfrutarán de manera continuada dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y el resto en cualquier mes del año.

Aquellos/as trabajadores/as que no pudieran iniciar el disfrute de sus vacaciones, llegado el momento de la fecha establecida en el calendario anual de las mismas y debido a una situación de baja por I.T. mantendrán el derecho a su disfrute hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período después de producirse el alta de su situación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, parto o 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 de las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que le correspondiera en aplicación del artículo antes citado, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

2.—El trabajador mayor de 60 años, con más de 10 años en la empresa y que desee extinguir su relación laboral, tendrá derecho a que se le concedan vacaciones retribuidas de forma ininterrumpida en la misma empresa, centro de trabajo o grupo de empresas, en función a la edad y con arreglo a la siguiente escala:

- Con 60 años de edad..... 7 meses de vacaciones
- Con 61 años de edad..... 6 meses de vacaciones
- Con 62 años de edad..... 5 meses de vacaciones
- Con 63 años de edad..... 4 meses de vacaciones
- Con 64 años de edad..... 3 meses de vacaciones



No tendrá derecho a disfrutar las vacaciones, al que se refiere el presente apartado, el trabajador cuya baja en la empresa se deba a reconocimiento de una prestación de incapacidad permanente, despido o fallecimiento, como tampoco la tendrá quien haya optado por percibir los derechos generados a tenor del texto del artículo 26 que estuvo vigente hasta la entrada en vigor del convenio 2006-2008 y lo haya cobrado.

Artículo 7.º—Permisos retribuidos: Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los fijados en las normas generales:

Matrimonio y parejas de hecho legalmente constituidas y registradas: 18 días. Dichos días podrán sumarse a los de vacaciones.

Fallecimiento, enfermedad o accidentes graves hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida y registrada y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 5 días laborables, que en el caso de enfermedad grave podrán ser utilizados a elección del trabajador/a de forma alterna o consecutiva. En el caso de ingreso en la UVI/UCI el plazo máximo será de 10 días laborables.

Muerte de familiares de tercer grado: 1 día laborable.

Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

Necesidad de despachar personalmente asuntos propios que no admitan demora: hasta el límite de 5 días laborables, de los cuales podrán destinarse 2 días para realización de cursos cualesquiera que sea quien los convoque. Este permiso podrá fraccionarse en medios días separados, a petición del trabajador/a.

Por nacimiento de hijo: 2 días laborables.

Por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

Consulta médica:

1.— Por el tiempo indispensable para acudir al médico, en aquellos casos en que la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa, al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia, será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada.

2.— Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado, en aquellos casos en que la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada. Tendrá la consideración de permiso retribuido la ausencia por esta causa y durante tres ocasiones al año, ya que lo que supere esa cifra tendrá la consideración de no retribuida.

Prenatal: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y siempre que las mismas estén recomendadas facultativamente.

Libre disponibilidad: 2 días al año, a elección del trabajador/a en cualquier época, preavisando al empresario, al menos, con una semana de antelación.

Exámenes oficiales: Las horas necesarias para acudir a exámenes de carácter oficial, previa notificación y justificación a la empresa con siete días de antelación.

Víctimas violencia de género: las horas necesarias para realizar cambios de residencia para hacer efectiva su protección, asistencia a juicios previamente justificado en la empresa y consulta médica o tratamiento psicológico cuando así lo determinen los servicios de salud, y justificado a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 8.º—Horas extraordinarias: Sólo se realizarán horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Sin embargo se permite la realización de hasta 40 horas extraordinarias como máximo al año, previo acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias a los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial.

Para el cálculo del precio de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta la base de cotización de los 12 últimos meses dividida entre la jornada anual de trabajo. El precio de la hora extraordinaria se incrementará en un 75% sobre el de la ordinaria.

Nuevo artículo 9.º—Excedencias:

1.º Los/as trabajadores/as tendrán derecho a excedencia voluntaria, siempre que al menos lleven un año en la empresa y hayan transcurrido cuatro desde la última concesión. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Los/as excedentes tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de un año siempre que anuncien su reingreso con un mes de antelación y no hayan prestado servicios, durante su excedencia, a otra empresa o empresas de la misma o similar actividad, en cuyo caso conservará únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produzcan en la empresa.

2.º Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa. En este caso el/a trabajador/a tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante un período máximo de dos años.



- 3.º También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el 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. En este supuesto el derecho a reserva de puesto de trabajo será por un período máximo de un año.
- 4.º Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a excedencia con reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo necesario para normalizar su situación.

Artículo 10.—Prendas de trabajo: A los trabajadores/as que realicen trabajos que habitualmente conllevan la necesidad de utilización de prendas de trabajo, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas, tales como fundas, batas, etc.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores/as, en número de una prenda que se repondrá por semestres sucesivos. Siempre que haya un deterioro de las prendas de trabajo serán repuestas de forma inmediata.

Se establece la libertad de vestuario dentro de las elementales normas de corrección. Si alguna empresa exigiese el uso de un determinado vestuario, el abono del mismo será de su cuenta.

Título III

Régimen económico

I.—Percepciones Salariales

Artículo 11.—Salario base: A partir del 1 de enero de 2009, todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán un incremento en su salario base equivalente al 2%, según consta en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio.

Los atrasos derivados de la aplicación de este Convenio se abonarán el día 30 del mes de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, y en todo caso con diez días de plazo mínimo entre la publicación y el pago de los salarios atrasados desde el 1 de enero de 2009.

Para el año 2010, el salario del año anterior se incrementará con la previsión que del índice de precios al consumo (IPC) se establezca por el Gobierno de la Nación, más 0,20%.

Los salarios para el año 2011 serán fijados por la Comisión Mixta del Convenio, la cual se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de las partes, en el último trimestre de 2010 para este fin.

Artículo 12.—Revisión salarial: En el caso de que el IPC establecido registrara a 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2009 sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial previsto para el año 2010. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2010.

En igual sentido se estará para la revisión de los salarios que se establezcan para los años 2010 y 2011.

II.—Complementos salariales

Artículo 13.—Gratificaciones extraordinarias: Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias en cuantía equivalente a treinta días de salario convenio más antigüedad. Dichas pagas se denominarán Marzo, Verano, Setiembre y Navidad, y tendrán igual cuantía económica, percibiéndose íntegras, incluso en situación de incapacidad temporal, con exclusión de los períodos de maternidad.

Se establecen como fechas de abono de dichas pagas los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre, respectivamente.

En caso de liquidación de pagas extras se utilizará el criterio de cómputo anual en todas ellas, según el siguiente devengo:

Marzo: del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

Junio: del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Setiembre: del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente.

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 14.—Antigüedad: Se mantiene la consolidación de los importes acordados en el Convenio de 1998 (cuatrienios al 5% sobre el salario base, más la parte proporcional que el trabajador tuviera devengada y no cobrada del período en trance de adquisición hasta el 31 de diciembre de 1998), con aplicación de las subidas salariales previstas y devengadas anualmente desde aquella fecha.

El cuatrienio que se devengue a partir de la vigencia del presente Convenio, tendrá un valor de 22,37€ mensuales, para el año 2009, sea cual sea la categoría profesional del trabajador/a. Dicho importe se incrementará para los años sucesivos en la misma proporción que se incremente el salario.

Artículo 15.—Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos: Las empresas se comprometen formalmente a adoptar las medidas técnicas pertinentes para suprimir tales riesgos.

Mientras sigan existiendo los mismos, se abonará un 25% sobre el salario que viniera percibiendo el trabajador.



Artículo 16.—*Trabajos nocturnos*: Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, tendrán un incremento del 25% sobre el salario base.

Se exceptúa de este incremento el personal contratado específicamente para trabajar en jornada nocturna.

Artículo 17.—*Escaparatistas*: A los trabajadores/as que realicen con carácter normal la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrán derecho, en concepto de complemento de puesto de trabajo, a un plus del 10% de su salario base.

Artículo 18.—*Trabajo de superior categoría*: Si como consecuencia de la organización del trabajo, el trabajador/a realizase funciones de superior categoría por un período que supere los cuatro meses en un mismo año, o seis meses en el período de dos años, el trabajador/a tendrá derecho a reclamar el ascenso de categoría. No se tendrán en cuenta, a estos efectos, los trabajos que se realicen para sustituir a trabajadores/as con contrato suspendido y con reserva de su puesto de trabajo. Durante el tiempo que el trabajador/a realice esta función superior, percibirá en la nómina mensual la diferencia de salarios de la categoría superior que está realizando.

III.—Complementos no salariales

Artículo 19.—*Dietas y desplazamientos*: Las empresas abonarán la cantidad de 45,33 € en concepto de dieta completa por día y 15,69 € por media dieta, para el año 2009, siendo a cargo de la empresa los gastos de locomoción. Si los viajes se efectuasen con vehículo propio del trabajador, este percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,30 €, siempre que dicha utilización cuente con la autorización expresa del empresario.

No obstante, en el supuesto de trabajadores/as que por necesidades de la empresa sean desplazados a la asistencia de ferias o eventos similares, se sustituirá el importe de las dietas por la estancia en régimen de pensión completa, a cargo de la empresa, en hotel, como mínimo, de tres estrellas, pudiendo ser gestionado el mismo por la propia empresa.

Artículo 20.—*Prestaciones de incapacidad temporal*: El salario a percibir durante la situación de incapacidad temporal se fijará de acuerdo con las siguientes reglas:

- A) Si la incapacidad temporal se deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o riesgo durante el embarazo, se percibirá desde el primer día de baja y con un plazo máximo de dieciocho meses, el 100% del salario, siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar dicho porcentaje.
- B) Si la incapacidad temporal se deriva de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social, a partir del cuarto día, hasta alcanzar el cien por cien del salario mensual. En los casos de este apartado en que exista hospitalización se abonará el cien por cien del salario desde el primer día de hospitalización.
- C) Se excluye la situación de maternidad mientras rija la actual legislación sobre dicha materia.

IV.—Otras estipulaciones

Artículo 21.—*Anticipos a cuenta*: Todos los trabajadores/as tendrán derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, que deberá ser en todo caso con anterioridad al día 10 del mes siguiente de su devengo, anticipos a cuenta del trabajo realizado con el límite del 90% de la retribución devengada.

Artículo 22.—*Jubilación anticipada y forzosa*:

Anticipada: Las empresas afectadas por el presente Convenio, procederán a sustituir simultáneamente al trabajador de 64 años que se jubile al amparo del R.D. 1194/85, de 17 de julio, por otro trabajador en las condiciones y con los requisitos previstos en dicha norma legal.

Las empresas y trabajadores pondrán dicha jubilación en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto en la Comisión Mixta que se establece en este Convenio.

Forzosa: Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo y con independencia de la jubilación a que se refiere el apartado anterior, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual empresa/trabajador en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerlo. Si dicho período mínimo de carencia se cubriera una vez cumplida la edad de 65 años, en ese momento sería obligatoria la jubilación.

Artículo 23.—*Seguro colectivo de vida*: Se pacta un seguro colectivo de vida para los trabajadores/as, cuyo coste anual máximo será de 40,18 € por persona, a cargo del empresario, siendo obligatorio para el mismo su contratación.

Las condiciones del seguro de vida que debe contener la póliza son:

Riesgo asegurado	Capital
*Muerte natural	9.059,97 €
*Muerte por accidente (24 horas) o enfermedad profesional	17.257,10 €
*Invalidez absoluta o gran invalidez en caso de accidente (24 horas) o enfermedad profesional	31.925,62 €
*Invalidez permanente total en caso de accidente (24 horas) o enfermedad profesional	31.925,62 €
*Invalidez parcial en caso de accidente (24 horas) según baremo en base a la calificación del INSS	31.925,62 €



Artículo 24.—*Descuelgue*: Por razones de tipo económico, las empresas afectadas por el presente Convenio, podrán solicitar a la Comisión Mixta la no aplicación de las cláusulas salariales, siendo las restantes de obligado cumplimiento.

La solicitud correspondiente, dirigida a la Comisión Mixta, deberá detallar el número de trabajadores de la empresa, el de los afectados, las causas y la duración de tal medida, adjuntando la documentación justificativa de tal situación.

La Comisión Mixta podrá solicitar cuantos informes y asesoramiento considere oportunos para decidir sobre la solicitud, debiendo resolver en un plazo de ocho días a contar de la fecha de recepción de tales informes.

En caso de ser aceptada, el acuerdo de la Comisión Mixta fijará la duración de la medida, que en ningún caso será superior a un año.

Para el supuesto de que la situación de la empresa superase los motivos que dieron origen al descuelgue del Convenio, tendrá la obligación de aplicar el Convenio vigente en su integridad a partir de esa fecha.

Artículo 25.—*Finiquitos*: Todos los recibos de finiquito, deberán especificar con claridad, junto con los demás conceptos abonados al trabajador, los correspondientes a atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión, si existiera.

Se entregarán al trabajador con cinco días de antelación, al objeto de que pueda realizar las consultas que estime oportunas.

Los recibos de finiquito serán considerados como simples recibos por el abono de las cantidades que en ellos figuren, si no fueran firmados por un representante sindical en la empresa. No obstante, tal condición no será necesaria si hubiera transcurrido una semana desde la fecha de la finalización de su contrato, sin haber formulado el trabajador reclamación fehaciente al respecto.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir los atrasos de Convenio, así como los derivados de la cláusula de revisión, si la hubiere, aunque hayan suscrito el correspondiente finiquito sin que se les haya abonado por la empresa tales conceptos por haber finalizado la relación laboral con antelación a la publicación del Convenio Colectivo o sus revisiones.

Artículo 26.—*Reajuste de categorías*: Las empresas encuadradas en el presente Convenio, se comprometen a revisar sus respectivos escalafones de categorías profesionales, por si algún trabajador estuviese clasificado en alguna que no correspondiera al trabajo que realmente estuviese desempeñando.

Para el cómputo de la antigüedad en la categoría a los efectos de clasificación y promoción profesional, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado en la misma empresa o grupo de empresas.

Título IV

Período de prueba, contratación y otros aspectos del contrato de trabajo

Artículo 27.—*Período de prueba*: El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija:

- Técnico superior: seis meses.
- Técnico de grado medio: tres meses.
- Resto del personal, con contrato superior a seis meses: un mes.

No obstante lo anterior, en los contratos por un período inferior a seis meses, el período de prueba será de quince días.

Artículo 28.—*Contratación*: La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas generales de contratación y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas:

- A la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de los contratos, incluidos los formativos.
- A cubrir las necesidades permanentes con personal fijo.
- A adoptar las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de embarazo, maternidad, etc., no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora.
- En el caso de la contratación de ETT sólo se utilizarán dichas empresas en campañas especiales que supongan un incremento importante de la actividad, dichas contrataciones se pactaran con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 29.—*Contrato eventual o de duración determinada*: El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el número 1 del apartado B, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración de doce meses en un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca la contratación. En todo caso, la prórroga del contrato que se efectúe para alcanzar la duración máxima de los doce meses, no podrá ser inferior a seis meses.

Durante la vigencia del Convenio se mantendrán las condiciones establecidas en el apartado B de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, y mientras se mantenga en vigor.



Artículo 30.—Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. También se podrán realizar en colectivos de trabajadores/as de acuerdo con la legislación vigente.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

El período de aprendizaje, a efectos de antigüedad, se computará en aquellos trabajadores incorporados a partir del 1 de enero de 1978.

Artículo 31.—Capacidad disminuida y minusválidos: Cuando a un trabajador se le declare afectado de incapacidad permanente parcial, continuará prestando servicios en la empresa sin disminución de la categoría ni de percepciones salariales.

En el caso de declararse una incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo, la empresa procurará buscarle un puesto de trabajo compatible con su nueva situación dentro de la empresa, siempre que reúna los requisitos mínimos para dicho puesto.

En lo que se refiere a la contratación de trabajadores discapacitados se estará a lo dispuesto en el R.D. 27/2000, de 14 de enero.

Artículo 32.—Indemnización: A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica en cuantía de 8 días de salario por cada año de servicio, siempre que el contrato hubiera sido suscrito con posterioridad a la entrada en vigor del R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo.

Artículo 33.—Movilidad geográfica: La movilidad geográfica fuera de la localidad donde preste servicios el trabajador, se ajustará a las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Dicha movilidad sólo podrá realizarse cuando el trabajador desplazado tenga medios de locomoción, privados o públicos, que le permitan incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en las horas establecidas para ello.

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 pudieran producirse en el futuro.

Artículo 34.—Retirada del carnet de conducir: En el supuesto de que un trabajador, al menos con dos años de antigüedad en la empresa, realizando funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio o de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa procurará adaptarlo a un puesto compatible, si existiera, dentro de la organización de la empresa y durante el tiempo que dure la suspensión de dicho permiso.

En el supuesto de no existir puesto compatible, al trabajador/a se le suspenderá el contrato de trabajo, con derecho a la reincorporación al puesto que venía ocupando con anterioridad a la suspensión de su permiso de conducir, y una vez finalizada esta, sin que ello suponga cargo salarial alguno para la empresa.

Título V

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 35.—Principios generales: La Ley 31/1995, de 1 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Artículo 36.—Protección ante los riesgos: Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario, se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores/as.

Artículo 37.—Evaluación de riesgos y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciese necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Artículo 38.—Equipos de trabajo y medios de protección: El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores/as al utilizarlos.



Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Como norma general, en todo centro de trabajo existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

Artículo 39.—*Información y formación*: El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

- * Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as así como a cada puesto de trabajo o función.
- * Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- * Las medidas de emergencia y evacuación.
- * Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

En cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

Artículo 40.—*Consulta y participación*: Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

Artículo 41.—*Delegados de prevención y comités de seguridad y salud*: Los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud son los representantes de los trabajadores/as, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención en la empresa y previo acuerdo con la misma, dispondrán de un crédito mínimo anual de 30 horas para acudir a cursos de formación relacionados con la prevención de la actividad de la empresa.

Cualquier modificación reglamentaria que se produzca se someterá a la Comisión Mixta del presente Convenio.

Artículo 42.—*Reconocimientos médicos*:

Las empresas garantizarán las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos a los/as trabajadores/as al menos una vez al año. Serán de cargo de la empresa los costes derivados de tal reconocimiento y los desplazamientos si fueran necesarios desde el puesto de trabajo. Dicho reconocimiento será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Los reconocimientos médicos seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes y serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleven asociados.

La realización del reconocimiento médico será voluntario para el/la trabajador/a excepto en los supuestos contemplados en la Ley.

Para los supuestos de trabajos considerados penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en que exista un factor de riesgo de deba ser controlado periódicamente, los reconocimientos se realizarán, al menos, semestralmente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de las personas y la confidencialidad de toda información relacionada con su salud.

Los resultados de estos reconocimientos serán comunicados a los/las trabajadores/as afectados.

Título VI

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 43.—*Lactancia*: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en hora con la misma finalidad y previo acuerdo de empresa y trabajadora. Siempre a opción de la trabajadora, ésta podrá sustituir el ejercicio del derecho de lactancia tal y como está establecido por Ley, por la acumulación de dieciséis días a negociar al permiso de maternidad/paternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 44.—*Guarda legal*: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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.



La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, 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.

Artículo 45.—Trabajo de la mujer embarazada:

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo idóneo a su estado, si la prescripción del especialista que la atiende así lo aconseja y la organización del trabajo lo permite. Si la organización del trabajo no lo permitiera la empresa lo comunicará por escrito a la trabajadora afectada. Finalizada la causa que motivó el cambio, la trabajadora se reincorporará a su destino originario.

Lo dispuesto en el presente artículo, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asiste facultativamente a la trabajadora.

Artículo 46.—Adopción o acogimiento: En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivos como permanente de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. La duración será la misma en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero tengan dificultades de inserción social y familiar. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá, a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Título VII

Formación

Artículo 47.—Formación continua: A este respecto se estará al contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

Artículo 48.—Permisos para cursos de formación: La empresa, previa petición del trabajador y con la debida justificación por parte de éste, vendrá obligada a conceder el correspondiente permiso para la asistencia a cursos formativos de acuerdo con lo previsto en el Plan de Formación Continua, suscrito por el Gobierno, Patronal y Sindicatos.

El derecho alcanzará a un permiso retribuido de 40 horas anuales siempre que en los cursos de formación participe la empresa para la que presta servicios.

Título VIII

Derechos Sindicales

Artículo 49.—Acción sindical: Los trabajadores/as tienen derecho al ejercicio sindical en la empresa, en la forma y con las condiciones que se establecen en la legislación vigente. Para ello gozarán de los derechos y garantías sindicales, considerándose nulos cuantos actos tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical.

Artículo 50.—Representación legal de los trabajadores/as: Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales son los órganos representativos del conjunto de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo ante la dirección de la misma.

Los representantes sindicales de los trabajadores tendrán derecho a recibir información sobre la situación de la empresa, emitir informes previos en las cuestiones que legalmente sean preceptivas, conocer la situación laboral de la empresa y ejercer una labor de vigilancia y control en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, y en las condiciones de Seguridad e Higiene en la empresa. Asimismo participarán en todas las funciones que legalmente confieren a su cargo.

Artículo 51.—Asamblea de trabajadores/as: Los trabajadores/as de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea para tratar asuntos de su incumbencia. Las asambleas serán presididas por los representantes de los trabajadores, quienes serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Las asambleas podrán tener lugar en el centro de trabajo, previa autorización de la dirección y siempre que se disponga del local adecuado para ello. En todo caso, las asambleas deberán tener lugar fuera de las horas de trabajo y ateniéndose a las normas legales del Derecho de reunión.

Artículo 52.—Garantías y derechos para el ejercicio de la acción sindical: Los representantes legales de los trabajadores/as tendrán las garantías y derechos que se señalan en el Estatuto de los Trabajadores.

Son garantías reconocidas, la apertura de expediente contradictorio; la prioridad de permanencia en la empresa; la imposibilidad de despido ni sanción durante el ejercicio de sus funciones y un año más, salvo que expire su mandato por revocación o dimisión; cuando el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación; la libertad de expresar sus opiniones en materia de su representación y disponer de un crédito de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

Expresamente se pacta, que los representantes sindicales podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 53.—Secciones sindicales: En los centros de trabajo se podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa ajustadas a la legislación vigente



Artículo 54.—*Excedencia sindical*: Podrán solicitar excedencia sindical aquellos trabajadores/as que su Central Sindical respectiva les contrate, con abono de salarios y alta en la Seguridad Social para el ejercicio de funciones sindicales a escala local, provincial o nacional.

Terminado su trabajo para la Central Sindical, deberá comunicar por escrito a la empresa en un plazo máximo de 15 días después de la baja en la Seguridad Social a cargo de la Central Sindical, su deseo de incorporarse a la empresa, quedando ésta obligada, en todo caso, a la inmediata y automática incorporación del trabajador excedente por esta causa.

Título IX

Régimen disciplinario

Artículo 55.—*Faltas y sanciones de trabajadores/as*: La dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento al procedimiento de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 56.—*Graduación de las faltas*: Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 57.—*Procedimiento sancionador*: La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 58.—*Faltas leves*: Serán faltas leves

- 1.—Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- 2.—De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 3.—No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- 4.—El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5.—Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
- 6.—No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 7.—Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 8.—Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
- 9.—La falta de aseo ocasional durante el servicio.
- 10.—Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 59.—*Faltas graves*: Serán faltas graves

- 1.—Más de tres faltas injustificadas al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.—Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.—El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
- 4.—No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.



- 5.— Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 6.— La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
- 7.— El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
- 8.— Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
- 9.— Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 10.— Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 11.— Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
- 12.— La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 13.— La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 14.— No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- 15.— No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 16.— La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
- 17.— La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 18.— El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- 19.— La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
- 20.— La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 60.— *Faltas muy graves*: Serán faltas muy graves

- 1.— Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes; diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.— Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa, negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
- 3.— Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.— El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- 5.— Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
- 6.— Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
- 7.— La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 8.— Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.
- 9.— La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.



10.—Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personal, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.—Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

13.—Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que sea calificado como constitutivo de acoso en sus distintas variantes.

Artículo 61.—*Clases de sanciones:* La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- 1.—Amonestación
- 2.—Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- 1.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- 1.—Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2.—Despido disciplinario.

Artículo 62.—*Prescripción:* Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Título X

Otras disposiciones

Artículo 63.—*Comisión mixta:* Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores/as y por seis representantes de los empresarios, quienes de entre ellos elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo caso, en el máximo de 72 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran, mediante escrito que indique los temas a tratar.

Son funciones de la Comisión Mixta, las siguientes:

- 1.— Interpretación del Convenio.
- 2.— A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio. La Comisión Mixta sólo entenderá de las consultas que sobre la interpretación del Convenio se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes del presente Convenio.
- 3.— Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.— Le serán facilitados a la Comisión Mixta, informes periódicos por las partes firmantes del presente Convenio y aquéllos que puedan adherirse al mismo, del tenor siguiente:
 - A) Análisis de la situación económico social con especificación de las materias referentes a la política de empleo, formación profesional, niveles globales de ventas, niveles de productividad, rentabilidad del sector, etc.
 - B) Informe del grado de aplicación del presente Convenio, dificultades encontradas y propuestas de superación de las mismas.
 - C) Análisis trimestral de la evolución del empleo, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.
- 5.— Acondicionar las modificaciones reglamentarias en materia de prevención.



6.— Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

7.— La Comisión Mixta tendrá su domicilio en Oviedo, plaza General Ordóñez, n.—1, pudiendo los trabajadores/as y las empresas interesadas, dirigir sus comunicaciones a la Comisión Mixta a esta dirección.

Cláusula adicional

Acoso moral y sexual.—Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante.

Se entenderá por *Acoso Moral* la situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Las empresas al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Asimismo, junto con los representantes legales de los trabajadores, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

Todos los trabajadores de la empresa serán informados de este protocolo de actuación del cual se les facilitará una copia.

Protocolo de actuación.—Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa.

Empezará con la presentación de una denuncia en la que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso en cualquiera de sus clases (sexual o moral).

La denuncia deberá de ir dirigida, a elección del trabajador, a un miembro de la dirección de la empresa, al Comité de Seguridad y Salud de la empresa (si lo hubiere), o a un delegado/a de personal, en cualquier caso una copia de la misma será trasladada a los representantes de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes de los trabajadores y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención de los representantes, tanto como la de los posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa, establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, siendo este último el que será objeto de movilidad sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Este proceso formal deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días.

La constatación de la existencia de cualquier clase de acoso dará como resultado una sanción, que deberá de estar tipificada en el convenio colectivo, como falta muy grave.

Disposición transitoria primera

Los trabajadores que en aplicación del artículo 26 de Convenio Colectivo vigente hasta la firma del presente, hayan generado el derecho a percibir la indemnización prevista en el mencionado artículo por haber superado los 60 años de edad, podrán optar entre percibir las cantidades generadas o disfrutar las vacaciones según la redacción del artículo 6.2 del Convenio con vigencia 2006-2008.

Esta opción deberá ejercitarse dentro del año 2006. De no ejercitarse, se aplicará lo dispuesto en el citado artículo 6.2 del nuevo Convenio.

Si el trabajador opta por el percibo de los importes devengados a 31 de diciembre de 2005, no generará derecho a percibir cantidades o disfrutar vacaciones compensatorias a que se refiere el artículo 6.2 del presente Convenio.

Disposición transitoria segunda

Las nuevas categorías profesionales no serán de aplicación hasta el 1 de julio de 2010 para los trabajadores contratados por las empresas a la fecha de inicio de la vigencia del presente Convenio. Las empresas dispondrán de un período de 6 meses para adaptar sus plantillas a las nuevas categorías profesionales sin que la misma implique pérdida de derechos para los trabajadores ni adscripción de los mismos a una categoría o grupo profesional inferior al que estaban a la firma de este convenio

Disposición transitoria tercera

En el supuesto de no fijarse IPC previsto para el año 2010 por parte del Gobierno de la nación o este sea inferior al fijado en años anteriores, a efectos de cálculo del incremento salarial para el citado año, éste se entenderá que es del 2%.



Anexo

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2009

Grupo	Categoría	S. mensual
I	Titulado superior y Director	1.060,95 €
II	Titulado medio y Jefe de división	1.024,60 €
III	Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administrativo, Encargado general	992,11 €
IV	Jefe de almacén, Jefe de sucursal, Jefe de supermercado, Jefe de sección mercantil	957,18 €
V	Dependiente mayor	941,14 €
Vbis	Encargado de establecimiento, Contable, Cajero, Secretaria, Taquimecanógrafa, Dibujante, Escaparartista, Comprador, y Programador de Ordenadores	921,08 €
VI	Viajante, Corredor de plaza, Oficial Administrativo, Delineante, Capataz	889,97 €
VII	Dependiente principal Profesional de oficio de primera, Visitador y Conductor de primera	855,63 €
VIII	Profesional de oficio de segunda, Dependiente hasta el cuarto año de antigüedad en la categoría, Rotulista, Mozo, Auxiliar administrativo, Cajera y Conductor de segunda	775,84 €
IX	Ayudante de dependiente, Ayudante de oficio, Conserje, Ascensorista, Telefonista, Cobrador, Vigilante, Sereno, Portero, Ordenanza, Empaquetador y Personal de limpieza. Los ayudantes de dependiente serán ascendidos de forma automática a la categoría de dependientes del grupo VIII al cumplir los 4 años de antigüedad y a la de dependiente principal del grupo VII al cumplir los 8 años de antigüedad	708,16 €
X	Formación mayor de 18 años, segundo año de contrato	596,54 €
XI	Formación mayor de 18 años, primer año de contrato	541,14 €
XII	Formación menor de 18 años	467,26 €
XIII	Aspirante, Recadista, Auxiliar de caja y Pinche, de 16 y 17 años	535,54 €