Convenio Colectivo de Grandes Almacéns (Anos 2006-2008)

Título I
Dereitos individuais

Capítulo I
Ámbito e Revisión

Sección 1ª. Ámbito

Artigo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio Colectivo estabelece as normas básicas que regulan as condicións mínimas de traballo das empresas que viñan rexéndose polo Convenio Colectivo de Grandes Almacéns.
Igualmente, rexeranse por este Convenio:

A) Como empresas:

1. As encadradas na Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), que non tivesen convenio colectivo propio concorrente.

2. As que pertencendo ao mesmo grupo empresarial das encadradas en ANGED, con independencia da actividade que desenvolvan, ou presten os seus servizos principalmente no espazo físico no que desprega a súa actividade a principal, ou a súa actividade contribúa ou complemente a principal, e veñan aplicando ou fagan remisión expresa de sometemento a este convenio.

3. As que operen como franquiciadas das contempladas no punto 1 anterior na actividade descrita no punto 4 seguinte, independentemente do número de metros cadrados de venda.

4. As que teñan por finalidade unha actividade mercantil dedicada fundamentalmente ao comercio mixto ao por menor en medianas e grandes superficies, cun ou máis centros de traballo organizados por departamentos, sempre que reúnan a nivel nacional unha superficie de venda non inferior aos 30.000 metros, nalgunhas das modalidades seguintes:

4.1 Grandes Almacéns: Enténdese por tales aquelas empresas que teñen un ou máis estabelecementos de venda polo miúdo, que ofrecen un surtido amplo e relativamente profundo de varias gamas de produtos (principalmente artigos para o equipamento do fogar, confección, calzado, perfumaría, alimentación, etc.), presentados en departamentos múltiples, en xeral coa asistencia dun persoal de venda, e que poñen ademais diversos servizos a disposición dos clientes.

4.2 Hipermercados: Enténdese por tal aquelas empresas que teñen un ou máis estabelecementos de venda polo miúdo, que ofrecen principalmente en autoservizo un amplo surtido de produtos alimentarios e non alimentarios de grande venda, que dispón, normalmente, de estacionamento e pon ademais diversos servizos a disposición dos clientes.

5. As Grandes Superficies Especializadas: Entendendo por tales as que, reunindo as características de actividade, volumes e dimensión mínimos establecidos no apartado anterior acorden coa representación das traballadoras/es a súa inclusión neste convenio.

6. O convenio non será de aplicación ás empresas que se dediquen á actividade de supermercados, agás remisión expresa de conformidade co disposto no número 2 anterior.

B) Como traballadores/as.

Os que presten os seus servizos con tal carácter para as empresas incluídas no ámbito de aplicación. Non será de aplicación este Convenio ás persoas que estean comprendidas nalgún dos supostos regulados nos artigos 1.3 e 2 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos/as Traballadores/as.

Artigo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo o territorio do Estado español para as empresas e traballadores/as incluídos no ámbito funcional.

Artigo 3. Ámbito temporal e revisión.

1. A vixencia xeral deste Convenio iniciarase a partir da data do asinamento, finalizando o 31 de decembro de 2008. Os efectos económicos retrotráense ao 1 de xaneiro de 2006, salvo disposición expresa contida no propio Convenio.

2. Denuncia e revisión: A denuncia do Convenio Colectivo, efectuada por calquera das partes lexitimadas para iso de conformidade co artigo 87 do Estatuto dos/as Traballadores/as, deberá realizarse por escrito e conterá os preceptos que se pretenden revisar, así como o alcance da revisión.

Da denuncia, efectuada conforme ao parágrafo precedente, darase traslado a cada unha das partes lexitimadas para negociar, antes do último mes de vixencia do Convenio; en caso contrario, prorrogarase este de maneira automática de acordo coa Lei.

As condicións pactadas neste Convenio subsistirán, en todo caso, ata a súa nova revisión; non obstante, a partir do inicio das deliberacións, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor, en cambio, o seu contido normativo.

A partir da segunda semana do mes de xaneiro do ano 2009, procederase á constitución da Comisión Negociadora do Convenio, que deberá fixar a data de inicio das negociacións antes do final da cuarta semana do mesmo mes.

Sección 2.ª Prelación de normas e articulación

Artigo 4.

Os dereitos e obrigas derivados das relacións laborais no ámbito de aplicación deste convenio, respectando o contido do artigo 3 do Estatuto dos/as Traballadores/as, regularanse:

En primeiro lugar, polo previsto no Convenio como elemento homoxeneizador das condicións de traballo no sector en todo o territorio do Estado. En consecuencia, e, co obxecto de estabelecer para o ámbito de actuación deste Convenio unha estrutura racional e homoxénea, evitando os efectos da desarticulación e dispersión, as partes lexitimadas no ámbito de aplicación do convenio, acordan que

a estrutura da negociación colectiva no sector de Grandes Almacéns quede integrada por esta unidade de negociación de ámbito estatal e polo desenvolvemento desta no seo de cada empresa.

De conformidade co previsto no artigo 83.2 do Estatuto dos/as Traballadores/as, os supostos de concorrencia entre este Convenio estatal e calquera outro tipo de acordo colectivo, rexeranse polas regras seguintes:

1. Será unidade de negociación o ámbito estatal, en primeiro lugar a nivel sectorial e en segundo a nivel de empresa en materias específicas. Toda concorrencia conflitiva entre o nivel sectorial e os acordos concretos de empresa se resolverá con suxeición ao contido material acordado no convenio sectorial estatal que ten o carácter de dereito mínimo indispoñíbel.

2. Considéranse materias propias e exclusivas do ámbito estatal para o sector e, en consecuencia, reservadas a esta unidade de negociación, as seguintes:

Contratación: modalidades contractuais.
Períodos de proba.
Clasificación profesional.
Aspectos xerais da promoción profesional e réxime de ascensos.
Estrutura salarial.
Salarios base sectoriais e o seu incremento.
Xornada máxima e a súa regulación básica.
Formación profesional.
Réxime disciplinario.
Réxime de representación colectiva.

3. A nivel de empresa e respectando a homoxeneidade en tal ámbito, poderanse desenvolver aquelas materias non reguladas neste Convenio estatal e especificamente as que se remitan desde o dito Convenio que son:

Promoción e ascensos e estabelecemento de carreiras profesionais.
Distribución da xornada anual.
Implantación ou modificación de sistemas de incentivos e/ou valoración de postos de traballo.
Beneficios en compras.
Complemento de I.T. e tratamento do absentismo.

Os acordos de Empresa así alcanzados non poderán alterar o contido deste convenio e serán de aplicación colectiva preferente sobre as condicións que estean estabelecidas en ámbitos inferiores ao de empresa, independentemente de que se respecten as condicións máis beneficiosas existentes, exclusivamente a título individual. Neste caso as condicións persoais máis beneficiosas non poderán contar para a súa cuantificación como tales co incremento económico contido neste Convenio.

En segundo lugar, polas condicións persoais incorporadas aos contratos de traballo froito da vontade das partes, sempre e cando non estabelezan condicións menos favorábeis ou contrarias ás disposicións sinaladas anteriormente.

Capítulo II
Organización do traballo

Artigo 5.

A organización práctica do traballo, con suxeición ao previsto neste Convenio Colectivo e á lexislación xeral vixente, é facultade da Dirección da empresa.

O sistema de racionalización, mecanización e dirección do traballo que se adopte, nunca poderá prexudicar a formación profesional que o persoal ten dereito a completar e perfeccionar pola práctica, debendo ser consultados os representantes legais dos/as traballadores/as en todas aquelas decisións relativas a tecnoloxía, organización do traballo e utilización de materias primas que teñan repercusión física e/ou mental do/a traballador/a.

Capítulo III
Ingresos, grupos profesionais, modalidades do contrato, ascensos

Sección 1.ª Ingresos e período de proba

Artigo 6.

Nos centros de nova creación, ou naqueles nos que se organicen novas seccións ou servizos, cubriranse, se é o caso, os postos de traballo con novas contratacións, con suxeición á lexislación en vigor, por libre designación da empresa, ou por ascenso, de acordo coas normas deste Convenio.

Artigo 7. Período de proba.

O ingreso dos/as traballadores/as considerarase feito a título de proba, de acordo coa seguinte escala, correspondente á clasificación do persoal nos distintos grupos profesionais enumerados no artigo 8. A saber:
Grupo de Mandos: Seis meses.
Grupo de Técnicos: Seis meses.
Grupo de Coordinadores: Catro meses.
Grupo de Profesionais: Un mes.
Grupo de Iniciación: Un mes.
Estes períodos serán de traballo efectivo, descontándose, polo tanto, a situación de Incapacidade Temporal calquera que sexa o motivo desta.

Sección 2ª. Clasificación do persoal

Artigo 8.

En función das aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, estabelécense, con carácter normativo, os cinco seguintes Grupos Profesionais e os contidos específicos que os definen. As responsabilidades requiridas nas definicións a fin de graduar a adscrición dos/as traballadores/as aos distintos Grupos non poderán ser utilizadas para efectos sancionadores.

Definición dos grupos profesionais

Grupo de Iniciación Profesional:

Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado en Educación secundaria, graduado escolar ou similar. Os obxectivos e métodos de traballo son examinados e fixados baixo supervisión, por anticipado. O/a traballador/a recibe indicacións precisas sobre os métodos a utilizar e o desenvolvemento do traballo é controlado por un superior, polo que non debe nin ten que tomar decisións autónomas, a excepción das sinxelas/obvias que exixe a realización de toda tarefa. O traballo está totalmente normalizado e estandarizado, os procedementos uniformados e existen instrucións directamente aplicábeis exixíndose só certa iniciativa ou achega persoal para completar e axustar as normas ao traballo concreto. A información necesaria para a realización do traballo é obtida de forma directa e inmediata. O posto non implica ningunha responsabilidade directa nin indirecta na xestión de Recursos Humanos, pero exixe o coñecemento das normas de seguridade básicas, inherentes a cada posto. Respecto á responsabilidade económica, os seus erros e faltas só afectan á misión do posto, sen incidir no resto da organización, excepto cando se refiren ao servizo prestado aos clientes ou afectan á imaxe da empresa, caso no que pode ser significativa. Garda confidencialidade sobre a información básica, existente na súa área de traballo. A finalidade e obxectivo do Grupo de Iniciación refírese a traballadores/as que se incorporen ás empresas afectadas polo Convenio mediante un contrato de traballo para se iniciar nas tarefas propias da actividade, previa a unha incorporación como profesionais en plenitude do desenvolvemento dos seus coñecementos adquiridos ao longo do período no que prestaron servizo dentro do Grupo de Iniciación. En consecuencia, non é posíbel a incorporación, baixo esta agrupación profesional de traballadores/as que non sexan suxeitos de relación laboral coas empresas incluídas no ámbito de aplicación do Convenio.

Grupo de Profesionais:

Formación teórica ou adquirida na práctica, ata un nivel equivalente a Bacharelato, BUP, FP de grao medio ou similar. As tarefas levadas a cabo son as mesmas que as realizadas polo Grupo de Iniciación, pero a súa realización desenvólvese cunha maior marxe de autonomía de acordo coa experiencia adquirida. Co superior defínese a concepción global das tarefas, durante a realización das cales, hai posibilidade de consultalo puntualmente e o resultado final é verificado; en consecuencia, exerce certa autonomía ao decidir sobre a aplicación concreta dos métodos para alcanzar os obxectivos. As tarefas están normalmente estandarizadas e realízanse baixo instrucións de carácter xeral, aínda que se require certa achega persoal para adaptar as normas ao traballo ante novas situacións. Aplica ocasionalmente algunhas accións ou procedementos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., a información necesaria, a cal non está sempre presente, polo que é necesario realizar accións para obtela, accións que exixen habilidades normais, baseadas na experiencia. O posto non implica responsabilidade directa na xestión de Recursos Humanos, aínda que exixe o coñecemento e cumprimento das normas de seguridade básicas que lle son inherentes. Respecto á responsabilidade económica, as accións ou omisións só afectan á misión do posto, con incidencia leve na unidade produtiva, excepto cando se refiren ao servizo prestado aos clientes ou afectan á imaxe da empresa, caso no que pode ser significativa. Ten acceso e emprega confidencialmente a información básica existente na súa área.

Grupo de Profesionais Coordinadores:

Formación teórica ou adquirida na práctica, ata un nivel equivalente a FP de grao superior ou similar. Realiza por definición os cometidos propios do Grupo de Profesionais pero con absoluta autonomía, pois co superior avalía o resultado final, só se concretan os obxectivos xerais, pero non os métodos, os cales son decididos autonomamente, nin hai supervisión durante o proceso a menos que o ocupante o solicite, sen poder demandar constantemente asistencia xerárquica. Requírese

igualmente un maior grao de iniciativa e creatividade, pois existen normas e instrucións, pero deben ser interpretadas e totalmente adaptadas para fixar as directrices concretas da tarefa. Para a obtención da información, precisa coñecementos especializados, obtidos mediante unha formación adecuada. Colabora na xestión de recursos humanos, realizando accións encamiñadas a orientar o comportamento dos compañeiros do Grupo de Profesionais ou de Iniciación cara ao logro dos obxectivos, supervisando as funcións que desenvolven e exercendo, en caso de que se lle encomenden, funcións encamiñadas á consecución de resultados, implantación e xestión na súa área de actividade.

Dentro do Grupo de Coordinadores, identifícase o seguinte Subgrupo:

Coordinadores asimilados: Idénticos aos Coordinadores previstos no artigo 8, agás no labor de coordinación. Consecuentemente non teñen persoal ao seu cargo. Foron asimilados ao grupo de Coordinadores dunha soa vez con motivo do asinamento do Convenio Colectivo de 1997/2000, sen que variase a función e tarefas que efectivamente viñan realizando, que non comportaba xestión nin coordinación de recursos humanos.

Grupo de Técnicos:

Titulación a nivel de escola superior ou de grao medio ou facultades, complementada con estudos específicos. Realiza cun alto grao de autonomía actividades complexas con obxectivos definidos e concretos podendo partir de directrices moi amplas sobre un ou máis sectores da Empresa. O/a traballador/a habitualmente ten que decidir dunha maneira autónoma acerca dos procesos, os métodos e a validez do resultado final do seu traballo dentro dos obxectivos fixados pola empresa. Todo iso comporta unha grande achega dos coñecementos persoais técnicos. No desempeño do seu traballo necesita identificar a información que require e executar as accións que conduzan á aparición da información, á súa obtención e ao seu procesamento. A responsabilidade polos seus erros e faltas ten importantes efectos negativos no funcionamento da empresa.

Grupo de Mandos:

Formación teórica ou adquirida na práctica, equivalente a Titulado de grao Superior ou Doutoramento. Ás ordes inmediatas do Dirección e participando na elaboración da política da empresa, dirixe, organiza, coordina e responsabilízase das actividades no seu posto.

O empregado ten que decidir autonomamente acerca do proceso, os métodos e a validez do resultado final dentro dos obxectivos fixados pola empresa, sen precisar na práctica de asistencia xerárquica. As instrucións enúncianse en termos xerais, e teñen que ser interpretadas e adaptadas en gran medida, estando facultado para fixar directrices, por todo o cal se exixe ineludibelmente unha grande achega persoal. O desempeño do posto require identificar que tipo de información se necesita, e ademais, realizar accións específicas para provocar a súa aparición e permitir a súa obtención. En canto a xestión de Recursos Humanos, decide, optando por unha liña de actuación, sobre un conxunto de empregados, e é responsabilidade súa a formación das persoas que están baixo a súa dependencia. Deseña, dita e/ou vela polas normas de seguridade. Economicamente, a responsabilidade polos seus erros e faltas afecta directa ou indirectamente a toda a organización, ademais de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, ten importantes efectos negativos no funcionamento da empresa. Consecuentemente, ten acceso e utiliza información privilexiada, da que poden derivarse consecuencias moi graves.

A adscrición do persoal de Mando e a súa clasificación efectuarase de conformidade cos seguintes subgrupos:

1. O persoal de Dirección propiamente dito, non incluído nos subgrupos seguintes, encadrarase conforme á definición xeral do Grupo de Mandos.

2. Xefes de Sección Administrativa: enténdense por tales aqueles que, en funcións de carácter administrativo, levan a responsabilidade ou dirección dunha das seccións nas que o traballo pode estar dividido con autoridade directa sobre os empregados ás súas ordes. Inclúense neste Subgrupo os empregados que antes da entrada en vigor do Convenio Colectivo 1997/2000 estivesen así cualificados de conformidade coa antiga Ordenanza de Comercio, e sempre que o contido da súa prestación laboral non se vise modificado con motivo do disposto no Convenio.

3. Xefes de Sección Mercantil: enténdense por tales aqueles traballadores/as que, prestando o seu traballo en funcións de carácter mercantil, están á fronte dunha sección e con facultades para intervir nas vendas e dispoñer o conveniente para a boa orde do traballo, debendo tamén orientar ao seus principais sobre as compras e surtidos de artigos que deben efectuarse, e aos profesionais sobre a exhibición das mercadorías.

Inclúense neste Subgrupo os empregados que antes da entrada en vigor do Convenio Colectivo 1997/2000 estivesen así cualificados de conformidade coa antiga Ordenanza de Comercio, e sempre que o contido da súa prestación laboral non se vise modificado con motivo do disposto no Convenio.

Sección 3.ª : Observatorio sectorial de emprego, modalidades contractuais e prohibicións de contratación

Artigo 9: Observatorio de Emprego e criterios xerais.

Primeiro.- As organizacións asinantes do Convenio Colectivo de Grandes e Medianas Empresas de Distribución para os anos 2006 a 2008, acordan a constitución dun observatorio sectorial de emprego que terá como funcións as seguintes:

a) Elaborar informes sobre as modalidades de contratación empregadas e sobre a calidade do emprego no sector, así como a súa incidencia en canto a emprego en función do sexo.
b) Propoñer medidas que garanten maior calidade e transversalidade no emprego no sector.
c) Analizar e propoñer medidas para a maior estabilidade dos traballadores/as a tempo parcial.
d) Realizar as xestións e propiciar as medidas adecuadas a nivel sectorial a fin de facilitar o cumprimento do compromiso legal de reserva de postos de traballo a traballadores/as minusválidos.

Para tal efecto e con tratamento de confidencialidade o Observatorio disporá dos seguintes datos a nivel sectorial:

1. Recibirá información semestral das contratacións realizadas, as súas modalidades e desagregadas por sexo.
2. Recibirá información semestral das porcentaxes de contratacións temporais e indefinidas, con desagregación por sexo.
3. Recibirá información sobre as contratacións da modalidade de tempo parcial tanto indefinido como temporal realizadas, con especificación de sexo.
4. Recibirá información semestral sobre datos de utilización de ETT no sector.

Segundo.- De acordo co determinado no Acordo Interconfederal para a Negociación Colectiva fíxanse como criterios rectores en materia de contratación e de acordo coa regulación legal vixente e co previsto no Convenio Colectivo os seguintes:

a. A promoción da contratación indefinida, a conversión de contratos temporais en contratos fixos, así como o compromiso de evitar o encadeamento inxustificado de sucesivos contratos temporais, todo isto co obxectivo de reducir a contratación temporal inxustificada.
b. O compromiso de utilizar as modalidades contractuais adecuadas de forma tal que as necesidades permanentes das empresas se atendan con contratos indefinidos e as necesidades conxunturais, cando existan, poidan atenderse con contratos temporais causais, directamente ou a través de ETT.
c. O fomento de contratos a tempo parcial indefinidos, que poden ser unha alternativa á contratación temporal.
d. O uso dos contratos formativos como vía de inserción e cualificación dos/as mozos/as no sector, garantindo que ao seu remate contribúa á estabilidade do emprego no sector.
e. Como mecanismo de remozamento dos cadros de persoal apostase pola utilización da xubilación parcial con contrato de relevo.
f.
O Observatorio quedará constituído de forma paritaria e reunirase necesariamente con carácter semestral.

Terceiro.- En desenvolvemento do previsto no punto anterior, o Observatorio velará polo cumprimento do Compromiso de Emprego anexo ao presente Convenio.

Cuarto.- A contratación de traballadores/as axustarase ás normas legais xerais sobre colocación vixentes en cada momento e ás específicas que figuran no presente Convenio Colectivo, comprometéndose as empresas á utilización dos distintos modos de contratación previstos na Lei, de acordo coa finalidade de cada un dos contratos.

Serán de aplicación ás diferentes modalidade de contratación os seguintes apartados:

1º.- As condicións pactadas no presente Convenio Colectivo refírense á realización da xornada máxima ordinaria pactada no seu Art. 31, polo que se aplicarán proporcionalmente en función da xornada efectiva que se realice. Os/As traballadores/as a tempo parcial que realicen unha xornada iguais o superior ao 80% da máxima prevista no Convenio gozarán de iguais dereitos que os empregados a tempo completo, salvo os salariais que se aboarán a prorrata da súa xornada.

2º.- Todos/as os/as traballadores/as gozarán das mesmas licenzas ou permisos, vacacións retribuídas, réximes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mesmo réxime de comisións sobre vendas, etc., sempre que sexan compatíbeis coa natureza do seu contrato en proporción ao tempo efectivamente traballado e do carácter divisíbel ou indivisíbel das prestacións que puidesen corresponderlles.

3º.- Os/As traballadores/as contratados a tempo completo que desexen renovar o seu contrato de traballo transformándoo a tempo parcial poderán facelo por acordo coa Dirección da Empresa, no que se estabelecerán as novas condicións de traballo.

Non se considerará renovación de contrato de traballo a redución de xornada polos supostos legalmente recoñecidos na Lei sobre a Conciliación da vida laboral e familiar.

4º.- Con independencia da modalidade de contrato, o período de proba se rexerá conforme ao previsto no Art. 7 do presente Convenio Colectivo. Co obxecto de fomentar a contratación estábel, poderá pactarse un período de proba para as contratacións indefinidas efectuadas nos grupos profesionais de Iniciación e Profesionais de tres meses cumprindo co compromiso de emprego asumido no presente Convenio.

5º.- Para fixar as retribucións básicas dos traballadores/as contratados, excepto en formación, por xornadas inferiores á pactada no Art. 31 do presente Convenio, tomarase como base de cálculo o salario base hora correspondente ao seu Grupo Profesional.

6º.- Os traballadores/as empregados pola mesma empresa, ou por empresas do mesmo grupo que apliquen o presente Convenio, por dous ou máis contratos temporais dos actualmente en vigor, durante un tempo de 25 meses dentro dun período de 30 meses, pasarán a ser traballadores/as fixos do cadro de persoal. Quedan exceptuados de tales medidas os contratos de interinidade, os de relevo, os formativos e os concertados para o fomento do emprego de minusválidos.

Artigo 10. Contratos formativos

A) Contrato de traballo en prácticas.- Estarase ao disposto no artigo 11 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

A.1 A suspensión do contrato de traballo en prácticas por incapacidade temporal interromperá o tempo de duración pactado para as prácticas excepto pacto expreso en contra ou perda de bonificacións por parte do empresario contratante.

A.2 Cando o contrato en prácticas se concerte cunha duración inferior a dous anos, as partes poderán prorrogar por períodos de ata seis meses, a duración do contrato, pero sen superar o período máximo de dous anos.

A.3 A retribución básica dos/as traballadores/as contratados en prácticas será o correspondente ao seu Grupo Profesional, todo iso en proporción á xornada de traballo efectiva que realicen.

A.4 Os postos de traballo encadrábeis baixo este tipo de contrato son os correspondentes aos Grupos de Técnicos e Coordinadores. No grupo de Profesionais será posíbel a contratación en prácticas se os coñecementos requiridos para o posto son obxecto dunha específica formación profesional de grao medio ou superior ou titulación oficialmente recoñecida como equivalente.

A.5. O período de duración do contrato en prácticas computará polo dobre en atención á antigüidade exixida para o recoñecemento de nivel, con independencia do Grupo Profesional ao que estivese adscrito o traballador/a durante o desenvolvemento deste, sen que sexa preciso exame no caso de que as prácticas correspondesen ao mesmo ou similar posto de traballo que desempeñe na actualidade, nin outra titulación nos termos estabelecidos no artigo 17 do presente convenio.

B) Contrato para a formación.- Estarase ao disposto no artigo 11 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

B.1 A duración deste contrato non poderá ser inferior a seis meses, nin superior a tres anos, podendo prorrogarse por períodos de seis meses ata alcanzar o tope de tres anos, salvo para as funcións de venda e de caixas nas que o tope será de dezaoito e doce meses respectivamente.

B.2 Os tempos dedicados a formación teórica, poderán concentrarse ao longo da duración do contrato, sempre que non se esgotase o tempo de duración deste, estándose ao disposto, en todo caso, no apartado e) do artigo 11.2 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

B.3 Ademais das funcións previstas no apartado B.1, só será posíbel o contrato para a formación de profesións clásicas do sector.

B.4 Por acordo co Comité Intercentros as empresas poderán:

- Contratar baixo esta modalidade ata o dobre de traballadores/as dos previstos como máximo, sempre que se alcance un compromiso previo de transformar en indefinidos, ao remate do período máximo formativo, ao 30 por 100 dos contratos formativos que se realicen ao abeiro de tal acordo e ao 55 por 100 dos contratos formativos que superen os dous anos de duración.
- Quedar excepcionadas do previsto no punto B.1, se acordan co seu Comité Intercentros un plano de formación que conteña para as funcións en cuestión uns módulos formativos complementarios, que xustifiquen a duración máxima de tres anos, aínda que neste caso deberán aboarlle ao/á traballador/a unha retribución a partir do inicio do terceiro ano, que non poderá ser inferior ao salario do grupo de profesionais, en proporción ao tempo efectivo de traballo. Igualmente deberán comprometerse a transformar en indefinidos ao final do período formativo o 40 por 100 dos contratos formativos de duración entre dezaoito e vinte e catro meses e ao 80 por 100 das de duración superior a vinte e catro meses, sen que esta porcentaxe sexa acumulativa á do parágrafo anterior.
- Ampliar o número de contratos formativos por titor, en función das características específicas que se dean na empresa.

B.5 O período de formación computará polo dobre de acordo coa antigüidade exixida para o recoñecemento de nivel, con independencia do Grupo Profesional ao que estivese adscrito o/a traballador/a, sen que sexa preciso exame nin outra titulación nos termos estabelecidos no artigo 17 deste convenio.

Artigo 11.

A. Contrato de traballo a tempo parcial.

Estarase ao disposto no artigo 12 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

A.1. En caso de aumento do cadro de persoal, ou vacante a cubrir, en similar función, a igualdade de condicións, os/as traballadores/as contratados a tempo parcial, terán preferencia sobre novas contratacións a tempo pleno. Para tal efecto as empresas publicarán no taboleiro de anuncios de cada centro, con quince días de antelación á súa execución, a súa intención de contratación indefinida a tempo completo do centro en cuestión.

A.2. Especificarase nos contratos de traballo a tempo parcial o número de horas ao día, á semana, ao mes, ou ao ano contratadas, así como a súa distribución nos termos previstos neste Convenio.

No contrato de traballo, nas ampliacións temporais e no pacto de horas complementarias fixaranse as franxas horarias e os días da semana e períodos nos que é exixíbel a prestación de traballo ordinario e, se é o caso, as horas complementarias.

Tal fixación deberá permitir identificar con claridade os momentos en que o/a traballador/a está disposto, polo seu perfil de traballador/a a tempo parcial, a prestar o traballo contratado.

A identificación xenérica ou a que implique unha dispoñibilidade plena do/a traballador/a incompatíbel co traballo a tempo parcial dará lugar á consecuencia prevista no apartado a) do número cinco do artigo 12 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

O tempo mínimo de contratación a tempo parcial para aqueles traballadores/as que presten os seus servizos regularmente máis de tres días á semana será de 16 horas de media semanas.

A título indicativo a franxa estabelecida no contrato con carácter xeral non poderá ser superior a oito horas, e a 12 horas nos casos de días ou tempadas concretos en que a xornada deberá ser: ou partida, ou non inferior ao 80 por 100 da xornada dun traballador/a a tempo completo comparábel.

Poderá concertarse por tempo indefinido ou duración determinada nos supostos nos que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación, excepto o contrato para a formación.

O pacto de horas complementarias poderá alcanzar ao 40 por 100 das horas ordinarias contratadas e para que sexan exixíbeis para o/a traballador/a deberán solicitarse pola empresa co aviso previo legal e dentro das franxas horarias marcadas no contrato ou no pacto específico de realización de horas complementarias.

Tampouco non será exixíbel a realización de horas complementarias cando non vaia unida ao inicio ou fin da xornada ordinaria, e só será posíbel unha interrupción (nunca maior de catro) se a xornada efectivamente realizada tal día é superior a catro horas.

Só será exixíbel a realización de horas complementarias en días en que non estea planificada xornada ordinaria para un mínimo de catro horas continuadas e sempre dentro da franxa contratada.

O/a traballador/a poderá deixar sen efecto o pacto de horas complementarias polos supostos estabelecidos na Lei de Conciliación da vida familiar e laboral.

Igualmente, e preavisando cun mes de antelación ao final de cada ano, poderá deixalo sen efecto por causa de estudos ou de prestación doutro traballo, sempre que acredite que resultan incompatíbeis.

A prestación de traballo en horas complementarias por riba do 15 por 100 das horas ordinarias contratadas poderá dar lugar á consolidación dunha parte destas nos termos que a seguir se expresan:

Producirase o dereito á consolidación do 30 por 100 do número de horas complementarias en que, excedendo do 15 por 100 das horas ordinarias contratadas, a súa realización se repita durante un período de tres anos consecutivos.

O período no que quede sen efecto o pacto de horas complementarias por aplicación da Lei de Conciliación da vida familiar e laboral non será tido en conta para estes efectos.

Para que se produza a consolidación será necesario que o/a traballador/a manifeste a súa vontade en tal sentido en relación coa totalidade ou cunha parte das horas correspondentes dentro do prazo máximo dos tres meses inmediatamente seguintes ao período de tres anos de que se trate. Para estes efectos o empresario deberá entregarlle ao/a traballador/a que fixese valer o seu dereito á consolidación das horas complementarias unha certificación relativa ao número de horas susceptíbeis de consolidación.

A distribución da ampliación de xornada resultante da consolidación determinarase de acordo coas formalidades e avisos previos das horas complementarias, malia que o/a traballador/a terá dereito á retribución correspondente ás horas complementarias consolidadas aínda que non se asignen polo empresario.

Verbo de futuras consolidacións, as horas complementarias xa consolidadas engadiranse ás contratadas de maneira que as horas complementarias susceptíbeis de futura consolidación serán as que excedan da suma do 15 por 100 da xornada contratada e as xa consolidadas, sempre no número en que se repitan durante tres anos consecutivos.

A.3. A xornada inicialmente contratada poderá ampliarse temporalmente cando se dean os supostos que xustifican a contratación temporal. Na ampliación deberán concretarse os momentos de prestación do traballo.

A.4. En canto ao período de proba, os contratos a tempo parcial estarán ao disposto no artigo 7 deste Convenio Colectivo e determinarase o seu cómputo en relación coa prestación efectiva de traballo contratado.

B. Contrato de relevo.

Estarase ao disposto no artigo 12 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos/as Traballadores/as aprobado por Real Decreto lei 5/2001.

As empresas deberán facilitar a xubilación parcial dos/as traballadores/as que o soliciten, cumprindo as formalidades que conduzan á realización do correspondente contrato de relevo.

B.2. Para facilitar e axilizar este tipo de contratacións, o/a traballador/a contratado mediante o sistema de relevo poderá pertencer a un Grupo Profesional distinto do xubilado parcialmente.

Artigo 12. Contratos de duración determinada.
A. Contrato eventual.

A.1. Estarase ao disposto no artigo 15 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

A.2. A duración máxima deste contrato será de doce meses, dentro dun período de 18 meses. En caso de que se concerte por un prazo inferior a 12 meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poda exceder do dito límite máximo.

B. Contrato por obra ou servizo determinado.

Para os efectos do previsto no artigo 15.1.a) do Estatuto dos/as Traballadores/as, ademais dos contidos xerais, identifícanse como traballos ou tarefas con substantividade propia, dentro da actividade normal das empresas do Sector, que poden cubrirse con contratos para a realización de obras ou servizos determinados, as campañas específicas, as feiras, exposicións, vendas especiais, promocións de produtos ou servizos propios ou de terceiros, os aniversarios e outras tarefas comerciais que presenten perfís propios e diferenciados do resto da actividade.

O encadeamento desta modalidade sectorial contractual, nas tarefas descritas no final do parágrafo anterior, coa contratación eventual dun mesmo/a traballador/a que dea lugar a unha prestación de servizos superior a dezaoito meses nun período de vinte e catro, na empresa ou en empresas do

mesmo grupo que apliquen este Convenio suporá a contratación como fixo do empregado en cuestión.

C. Contrato de interinidade.

Para substituír a traballadores/as con dereito a reserva de posto de traballo nos supostos previstos nos artigos 37, 38, 40.4, 45 e 46 do E.T., poderanse celebrar contratos de interinidade de acordo co previsto no artigo 4 do Real Decreto 2720/1998.

D. Contrato de substitución.

A contratación temporal de traballadores/as para a substitución dos que se xubilen obrigatoriamente aos sesenta e cinco ou máis anos, ou aos sesenta e catro na modalidade prevista no Real Decreto 1194/1985, poderase efectuar ao abeiro de calquera das modalidades previstas nas letras B e C anteriores.

Sección 4.ª Permutas, violencia de xénero, persoal con discapacidade, traballadores/as de distinto grupo

Artigo 13. Permutas.

Os/as traballadores/as con destino en localidades distintas pertencentes á mesma empresa, grupo e función, poderán concertar a permuta dos seus respectivos postos, a reserva do que aquela decida en cada caso, tendo en conta as necesidades do servizo, a aptitude de ambos para o novo destino e outras circunstancias que sexan dignas de apreciar.

Artigo 14. Traballadoras vítimas de violencia de xénero

I.- A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo nos mesmos termos estabelecidos para a redución de xornada por garda legal no Estatuto dos Traballadores e no presente Convenio.

II.- A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no dito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Rematado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

III.- O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaoito meses.

IV.- O contrato de traballo poderá extinguirse de conformidade ao disposto no artigo 49 do ET, por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

V.- Para os efectos do sinalado no artigo 52.d) do Estatuto dos Traballadores, non se computarán como faltas de asistencia, as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.

VI.- Enténdese por traballadora vítima da violencia de xénero para os efectos previstos neste Convenio a expresamente declarada como tal por aplicación da Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro.

Artigo 15. Traballos de distinto grupo.

Para a realización de traballos de superior ou inferior Grupo, estarase ao disposto no artigo 39.4 do Estatuto dos/as Traballadores/as, entendéndose substituído o termo "categoría" por Grupo Profesional.

Artigo 16. Persoal con capacidade diminuída.

As empresas adecuarán o persoal con declaración de incapacidade permanente parcial para a profesión habitual, a traballos axeitados ás súas condicións, respectándolles o salario que tivesen acreditado antes de pasar á dita situación.

Sección 5.ª Promoción profesional, réxime de ascensos

Artigo 17. Recoñecemento de nivel profesional especial e réxime de ascensos.

A) Recoñecemento do nivel profesional especial dentro do grupo de profesionais.

1. Criterios.

I. En función de Venda.

Dentro do Grupo de Profesionais en funcións de venda en áreas cun 80 por 100 ou máis de venda personalizada, establécese un recoñecemento persoal do nivel de desenvolvemento profesional especial para aqueles empregados que, no exercicio dos seus labores, exercesen no Grupo de Profesionais un mínimo de sete anos consecutivos, sempre e cando dominen e coñezan as técnicas de venda, de implantación, organización, etc., axuden e instrúan a un equipo de vendedores cooperando nas súas funcións para o logro de obxectivos determinados e consigan, ademais, algún dos seguintes logros profesionais:

a) Incrementar anualmente a súa venda nunha porcentaxe superior ao IPC durante catro anos consecutivos, sempre que a súa cifra de venda anual estea un 10 por 100 por riba da media da súa área de venda durante cada un deses catro anos. Para este suposto concreto, para aquelas áreas que engloben a departamentos con cifras de venda moi heteroxéneas, os cálculos correspondentes ao Complemento de Nivel efectuaranse normalizando a venda dos traballadores/as, de xeito que se pondere a mesma en función do peso da venda do departamento no total da área.

A este respecto, entenderase que unha área engloba a departamentos moi heteroxéneos cando, tomando a venda media por traballador/a de cada departamento durante sete anos consecutivos, o resultado do departamento con menor venda sexa inferior a un 20% do departamento de maior venda.

b) Alcanzar unha cifra de venda anual situada entre as primeiras da súa área de venda durante tres anos consecutivos ou cinco alternos nun período dos sete últimos anos segundo a seguinte táboa:

Primeira en áreas de 1 a 5 persoas.
Entre as dúas primeiras en áreas de 6 a 10 persoas.
Entre as tres primeiras en áreas de 11 a 15 persoas.
Entre as cinco primeiras en áreas de 16 ou máis persoas.

Para os efectos do apartado a) e b) tomarase como área de venda aquela na que o traballador/a efectuase a súa venda total máis elevada durante o ano.

II. No resto de funcións.

Dentro do Grupo de Profesionais do Sector, en funcións distintas ás de venda recollida no punto I anterior, establécese, igualmente, un recoñecemento persoal de nivel de desenvolvemento profesional especial para aqueles empregados nos que coincidan a totalidade dos seguintes logros persoais:

1) Ter exercido na empresa ou Grupo de empresas e no Grupo Profesional de Profesionais un mínimo de sete anos consecutivos.

2) Alcanzar un nivel de eficiencia na execución das tarefas encomendadas similar ao que se deduce do cumprimento de todos os criterios exixíbeis para o acceso ao Grupo de Coordinadores, en cada función, salvo o referido á coordinación de persoas ao seu cargo.

3) Estar en posesión de titulación adecuada ao traballo desenvolvido entendéndose por tal as seguintes:

Titulación no nivel medio de Formación Profesional.

Certificado de Profesionalidade do INEM referido a función que desenvolve ou acreditación de ter rematado o itinerario formativo correspondente, aínda cando non se expedise o Certificado por falta de regulación normativa.

Certificado expedido polo Organismo de Emprego nacional ou de comunidade autónoma competente de ter superado con Aproveitamento un curso de Formación Profesional Ocupacional impartido por ou dentro da Empresa ou Grupo de empresas en que presta servizos, relacionado co posto de traballo

que desenvolve e cunha duración mínima de 140 horas, ou, si a súa duración en horas fora inferior, acade un total de 200 horas sumando outras formacións de Formación continuada ou formación interna adecuada ao seu posto, nun período non superior a catro anos consecutivos, en todo caso impartidos por ou dentro da Empresa.

Certificado expedido pola empresa no cal se acredite, ou a realización e superación dun curso de formación interna, cunha duración a partir de 100 horas lectivas impartidas nunha única acción formativa, sempre que esta se adecúe á función e posto desenvolvido polo solicitante, ou a participación como monitor a partir de 200 horas en varias accións formativas en cursos específicos de formación interna que adecúense á función e posto desenvolvido polo solicitante.

Certificado expedido pola empresa no cal se acredite ter cursado e superado máis de 300 horas de formación interna adecuada ao posto, nun período non superior a catro anos consecutivos, sempre e cando exista na Empresa un itinerario formativo estabelecido expresamente.

2. Sistemas e mecanismos en materia de recoñecemento de nivel.

A) Aqueles traballadores/as nos que concorran a totalidade dos criterios aquí estabelecidos, solicitarán da Dirección da empresa o recoñecemento do nivel profesional especial, sendo necesario ademais para a súa concesión, salvo na función de venda, e salvo para os que, noutras funcións, fosen contratados en formación durante dous anos no mesmo ou similar posto na empresa, o que o/a traballador/a aprobe un exame realizado no ámbito da empresa. A empresa virá obrigada a realizar o correspondente exame dentro dos seis meses seguintes á solicitude, salvo que o/a traballador/a efectuase outro nos dous anos anteriores.

O exame terá como obxectivo acreditar que o solicitante posúe os coñecementos estándares do momento exixíbeis no mercado para profesionais da súa especialidade a nivel medio de Formación Profesional, así como a aplicación concreta no ámbito da empresa deses estándares de mercado na súa especialidade.

A avaliación responderá a criterios obxectivos e formalizarase no correspondente documento que obedecerá a uns estándares de valoración dos coñecementos, eficacia, aptitudes e actitudes do avaliado na execución do seu traballo e na súa relación co entorno de traballo e clientes.

Dos exames, avaliacións, obxectivos e o desenvolvemento darase conta ao Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal nos mesmos termos previstos para os ascensos por concurso-oposición.

Para poder acceder ao recoñecemento do Nivel na Función de venda, as solicitudes deberán ser presentadas antes do mes de abril do ano en curso e levarase a cabo polo mesmo sistema desenvolvido para os ascensos por concorrencia de méritos.

O recoñecemento do Nivel na función de venda en empresas que carezan de datos para coñecer o volume de venda individual dos seus empregados ou nos casos en que a venda se produza en áreas con menos dun 80 por 100 de venda personalizada rexerase polos sistemas previstos neste Convenio para o ascenso do Grupo de Profesionais ao de Profesionais Coordinadores ben polo sistema estabelecido no presente apartado.

B) Os/as traballadores/as nos que se dean as circunstancias descritas no seguinte apartado accederán ao nivel profesional polo sistema de ascenso previsto no apartado 2º B) cunha avaliación do seu desempeño positiva que, de non ser realizada directamente pola Empresa, deberá ser

efectuada a instancias do/a traballador/a no termo de seis meses desde o momento no que este o solicite. A non realización da avaliación equipararase ao seu resultado positivo.

Profesionais de oficios ou profesións históricas e clásicas do sector de perecedoiros e de mantemento, que teñan unha experiencia contrastada nalgún dos citados oficios, acreditada coa súa execución ininterrompida na Empresa ou Grupo de empresas durante un mínimo de 7 anos consecutivos no mesmo oficio ou profesión dentro do Grupo de Profesionais, que estean desenvolvendo as súas funcións nos ditos postos e que, durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores ou formadores de empregados, no seu oficio clásico. Neste suposto o Complemento de Nivel poderá compensarse con calquera complemento o importe do cal non veña cuantificado no presente Convenio que, referido ao posto ou as cualidades persoais do/a traballador/a, viñese percibindo o profesional sobre o Salario Base de Convenio.

3. Contía do complemento de nivel.

Este nivel de desenvolvemento profesional persoal leva parello un complemento do 3 por 100 do Salario Base do Grupo de Profesionais vixente en cada momento.

Este complemento persoal de Nivel só será absorbíbel co Salario dun Grupo Superior, no caso de que se producise o ascenso de Grupo.

4. Sistema alternativo do complemento de nivel

Non será de aplicación o previsto no presente apartado A) naquelas empresas que teñan establecido con carácter xeral un sistema de promoción e desenvolvemento profesional, baseado en competencias e/ou valoración do desempeño profesional que comporte unha mellora económica sobre o salario base de profesionais estabelecido no Convenio.

B) Ascensos.

1.° Sistemas.

Independentemente da facultade de contratación de novos/as traballadores/as, que terá que se suxeitar ao disposto sobre modos de contratación neste Convenio Colectivo, Estatuto dos/as Traballadores/as e normas concordantes, os ascensos produciranse mediante algún dos seguintes sistemas:

1. Mediante libre designación da empresa.

Rexeranse polo presente sistema todos os postos de traballo incluídos no Grupo de Mandos e no de Técnicos, aínda que neste último Grupo as empresas deberán ter en conta aquelas actividades cun desenvolvemento profesional que poida completarse cos coñecementos e titulación académicos exixidos para a pertenza a este grupo, a fin de propiciar a promoción profesional interna.

2. Por concurso-oposición, ou avaliación continuada.

Rexeranse polos presentes sistemas os ascensos do Grupo de Profesionais ao de Profesionais Coordinadores.

2. A) Concurso oposición.

As empresas que cubran algún dos postos a que se refire o parágrafo anterior mediante o sistema de probas, probas a convocatoria dun concurso-oposición ao que poderán concorrer os/as traballadores/as.

O Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal, se é o caso, terán dereito a recibir información previa sobre a normativa de valoración que estabelezan as empresas nos concursos-oposición.

Esta normativa será estabelecida con carácter xeral por cada unha das empresas e deberá conter un sistema de cómputo de méritos de carácter obxectivo, tomando como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias: antigüidade na empresa, titulación adecuada e valoración desta, coñecemento do posto de traballo, historial profesional e valoración dos mandos, desempeño temporal de funcións do Grupo en cuestión, capacidade de coordinación, asistencia e aproveitamento de cursos de formación, probas a efectuar e a súa valoración.

2. B) Por avaliación continuada do desenvolvemento profesional.

Enténdese por avaliación continuada a valoración dos coñecementos teóricos e prácticos adquiridos polo/a traballador/a no desempeño das tarefas encomendadas durante a vixencia da súa relación laboral. A dita valoración sustentarase en criterios de carácter obxectivo, tales como a antigüidade na empresa, a asistencia e aproveitamento dos cursos de formación, os logros profesionais adquiridos a través da experiencia, a calidade e cantidade do traballo desenvolvido, os dotes para traballar en equipo, a súa capacidade para coordinar persoas e tarefas, etc.

Con carácter semestral as empresas comunicaranlle ao Comité de Empresa ou Delegados/as/as de Persoal, se é o caso, os ascensos así efectuados, dando conta dos criterios utilizados para a adxudicación.

3. Por concorrencia de méritos.

Réxense por este sistema os ascensos do Grupo de Profesionais ao de Profesionais Coordinadores en función de venda sen coordinación.

A Dirección das empresas que apliquen este sistema, no primeiro trimestre de cada ano, procederán a verificar a concorrencia dos datos obxectivos e criterios que xustifican a pertenza dos/as traballadores/as ao Grupo de Coordinación, dando traslado desta á representación legal dos/as traballadores/as.

O recoñecemento do grupo terá efectos desde o día primeiro do segundo trimestre do ano natural.

4. Polo exercicio da práctica.

Rexeranse polo presente sistema os ascensos do Grupo de Iniciación ao de Profesionais.

2.° Criterios.

Os ascensos profesionais terán lugar conforme aos seguintes criterios:

2.° a) Ascenso do grupo de iniciación ao grupo de profesionais.

O ascenso ao Grupo de Profesionais terá lugar polo mero transcurso do tempo, considerándose para estes efectos prazos de anos e meses completos, contados de data a data desde o inicio da relación laboral no Grupo de Iniciación coa empresa ou Grupo de empresas que apliquen o presente Convenio.

Consolidarase o ascenso ao Grupo de Profesionais cando, transcorridos doce meses desde a data de inicio da relación laboral, no dito período se realizasen un mínimo de 450 horas de promedio anual de traballo efectivo. Tamén se producirá o ascenso cando, transcorridos dous ou máis anos completos, o promedio de horas traballadas nelas alcance a 320 horas de traballo efectivo.

Enténdese que a experiencia debe ser desenvolvida necesariamente de maneira continuada, entendendo por tal para estes efectos a que se efectúa sen interrupcións superiores a un ano, dado que a interrupción da prestación laboral, con baixa na empresa por máis dun ano, afasta o empregado das constantes innovacións nas técnicas e sistemas de organización específicos de cada unha das empresas o coñecemento das cales resulta determinante da pertenza ao Grupo de Profesionais, polo que nestes casos a nova relación laboral que se produza transcorrido un ano de desvinculación iniciará de novo o cómputo para o ascenso de Grupo profesional.

Conforme ás características deste Grupo de Iniciación, só é posíbel a súa utilización para o acceso ao Grupo de Profesionais.

2.° b) Ascensos do grupo de profesionais ao de coordinadores.

Dado que os/as traballadores/as/ do Grupo de Coordinadores realizan con carácter ordinario todas as tarefas contempladas no Grupo de Profesionais, ademais das máis cualificadas e especializadas, a súa diferenza fundamental con estes estriba en ter persoal asignado e coordinalo, así como no grao de dominio e desempeño da función; na maior responsabilidade asignada; e no grao de autonomía da función. En consecuencia, só accederán ao Grupo de Coordinadores aqueles traballadores/as do Grupo de Profesionais que, de xeito habitual e preferentemente sobre outras funcións, realicen aquelas que reúnan todos os requirimentos diferenciadores expostos e exixidos para a pertenza ao Grupo superior.

En concreto, o ascenso producirase cando no/a traballador/a en cuestión coincidan, nas distintas funcións que a seguir se detallan, todos os requirimentos previstos en cada unha delas.

Funcións de venda:

Coordina e forma as persoas a el asignadas.
Coñece e domina o produto e a gama ou surtido deste, de modo que debido ao dito dominio pode participar na elaboración e evolución do surtido.
Toma iniciativas en canto á implantación dos produtos que el controla.
Coñece e domina as marxes unitarias do artigo, en beneficio e rendibilidade da sección.
Propón e achega ideas e solucións de mellora de venda, surtido, calidade e innovación, etc.
Para efectos de ascensos pódese substituír o cumprimento do requirimento de coordinación naqueles casos nos que o/a traballador/a obtivese, no exercicio dos seus labores, a totalidade dos seguintes logros profesionais:
1.° Dominar en xeral todas as facetas da venda, coñecendo as técnicas de venda, de implantación, organización, etc., tendo recoñecido un mínimo de cinco anos no nivel Profesional Especial dentro do Grupo de Profesionais.

2.° Axudar e aprender aos compañeiros con menor experiencia na súa área de traballo, cooperando nas súas funcións para o logro de obxectivos determinados.
3.° Incrementar anualmente a súa propia cifra de venda anual na IPC máis cinco puntos durante os últimos catro anos consecutivos.
4.° Obter un volume de venda anual situado entre os dous primeiros profesionais da súa área durante catro anos consecutivos.

Funcións de elaboración, manipulación e despacho de produtos:

Coordina as persoas a el asignadas e prepara e distribúe o traballo destas.

Coñece, respecta e domina as normas hixiénico-sanitarias do produto: cadea de frío, temperatura, data de caducidade, fermentación, etc.

Baixo a súa iniciativa leva a cabo accións preventivas para preservar a hixiene e calidade dos produtos. Propón e achega solucións.

Aplica de xeito autónomo, as normas de presentación dun produto, tanto en venda en autoservizo, como en mostrador tradicional: etiquetaxe, prezo, claridade, calidade, corte regular, porcións, etc.

A execución do seu traballo sae dos estándares habituais.

Domina total e regularmente as técnicas de produción, cun alto nivel de manipulación, elaboración e transformación da materia prima en produto final para a venda.

Incorpora valor engadido ao produto con incidencia en rendibilidade.

Funcións de xestión e administración:

Coordina as persoas a el asignadas, controlando e supervisando o traballo destas.

Domina e aplica, autonomamente , os procedementos contábeis e administrativos internos.

Respecta o circuíto administrativo completo, control de pedidos, xestión de provedores, circuítos de mercadorías, fórmula e circuítos de venda e pagamentos, etc.

Domina as ferramentas informáticas postas á súa disposición.

Funcións de mantemento:

Coordina, supervisa, controla e forma as persoas a el asignadas.

Utiliza autónoma e sistematicamente os medios necesarios para efectuar unha reparación rápida e fiábel.

Elabora o 'planning' de mantemento preventivo.

Ten control absoluto e aplica as normas de seguridade.

Perfecto coñecemento de instalacións e redes, garantindo unha predición de avarías.

Ten perfecto dominio do material e das instalacións, controlando procedementos internos e xestión de necesidades de repostos para reparacións.

C) Mecanismos de ascenso.

1) O paso dun Grupo Profesional inferior a outro superior, quedará condicionado á existencia de posto a cubrir no Grupo Superior, agás no caso do recoñecemento do ascenso ao Grupo de Coordinadores para o persoal en función de venda sen coordinación que non suporá, en ningún caso, a obriga de facilitarlle ao/a traballador/a afectado un posto de traballo que implique coordinación de persoas.

2) O ascenso a un Grupo Profesional superior por concurso oposición non se consolidará automaticamente, senón que se terá que respectar un período de adaptación de catro meses.

Non superado polo/a traballador/a o referido período de adaptación, a empresa ou o propio/a traballador/a poderá decidir o retorno ao Grupo Profesional de orixe, non consolidando a retribución do Grupo Superior no segundo caso, todo iso sen prexuízo do establecido na lexislación vixente.

D) Disposicións comúns.

1) As empresas facilitaranlles aos Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal, con carácter anual, o número de postos cubertos nos diferentes Grupos nos seus centros e os recoñecementos de Nivel.

2) Para os efectos previstos neste artigo, enténdese por:

Área de venda. Agrupación de departamentos realizados polo Dirección de cada centro de vendas conforme á proximidade e/ou similitude de mercadorías.

Cifra de vendas promedio por área. É a cifra de vendas de todos os vendedores adscritos estabelmente a unha área de vendas, realizada por estes dentro ou fóra dela no ano natural con xornada efectiva superior ao 75 por 100 da xornada máxima legal, dividida polo número daqueles.

Período de referencia. Os períodos de referencia, para os efectos do cálculo de vendas, entenderanse sempre por meses e anos naturais.

Adscrición estábel a unha área de vendas. Enténdese por tal aquela na que o vendedor estivo asignado dentro do ano natural un mínimo de tres meses naturais.

3) Cando o vendedor realizase funcións de venda con carácter estábel en distintas áreas ao longo do ano, terase en conta o mellor dos seus resultados en relación cunha área, para o cumprimento dos requirimentos de ascenso ou para o recoñecemento do Nivel.

Para tal efecto, elevarase a cifra de vendas dos meses naturais prestados nunha área en cómputo anual.

4) Será competencia dos Xulgados do Social as reclamacións en materia de ascensos.

5) Cando o vendedor vise suspendido o seu contrato de traballo por calquera causa, de maneira que a súa prestación efectiva de traballo fose inferior ao 75 por 100 da xornada contratada, non se terá en conta tal ano para os efectos de anos consecutivos para a obtención da cifra de vendas, para o recoñecemento do Nivel ou o ascenso ao Grupo de Coordinadores.

6) Para os/as traballadores/as con xornada inferior ao 75 por 100 da xornada máxima, e para o recoñecemento do Nivel ou ao ascenso ao Grupo de Coordinadores, terase en conta a asignación destes ao momento específico de grande afluencia de clientes, e o que realizan, en menor medida, labores de preparación ou surtido efectuadas habitualmente por traballadores/as a tempo completo, que ocupan parte do seu tempo na execución dos ditos labores complementarios de preparación ou surtido.

Para poder comparar en termos homoxéneos os ratios exixidos a nivel de cada área de traballo, a cifra de venda obtida por este persoal na súa xornada efectiva de traballo, transformarase á equivalente a xornada completa, deducindo da cantidade resultante un 30 por 100 para suplir as diferenzas contidas no parágrafo anterior.

No que se refire aos representantes dos/as traballadores/as estarase ao disposto no Artigo 71 do Convenio.

Os períodos de excedencia con reserva de posto ou de maternidade non se considerarán interrupción da actividade naqueles supostos nos que, nesta normativa de ascensos e promocións, se requiren cifras de venda continuadas.

Sección 6ª

Artigo 18. Traslados.

Enténdese por traslado o cambio definitivo do lugar na prestación dun servizo que leve consigo un cambio de domicilio.

Os traslados de persoal que impliquen cambio de domicilio familiar para o afectado poderán efectuarse:

1. Por solicitude do interesado, formulada por escrito.

2. Por acordo entre a empresa e o/a traballador/a.

3. Por decisión da Dirección da empresa no caso de necesidades do servizo.

1. Cando o traslado se efectúe a solicitude do interesado, previa aceptación da Dirección da empresa, este carecerá de dereito a indemnización polos gastos que orixine o cambio.

2. Cando o traslado se realice por mutuo acordo entre a Dirección da empresa e o/a traballador/a, estarase ás condicións pactadas por escrito entrambas as partes.

3. No resto dos traslados estarase ao disposto no artigo 40 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

Realizado o traslado, o/a traballador/a terá garantidos todos os dereitos que tivese adquiridos, así como calquera outros que no futuro poidan estabelecerse.

En concepto de compensación de gastos o/a traballador/a percibirá, previa xustificación, o importe dos seguintes gastos: os de locomoción do interesado e familiares que co convivan ou do dependan e os de transportes de mobiliario, roupa, pertenzas, etc.

Artigo 19. Cesamento voluntario.

O/a traballador/a con contrato superior a un ano que se propoña cesar voluntariamente na empresa, terá que llo comunicar á Dirección desta, cunha antelación de quince días á data en que teña que deixar de prestar os seus servizos. A dita comunicación deberá realizarse por escrito e con acuse de recibo.

O incumprimento por parte do/a traballador/a deste aviso previo, dará dereito á Dirección da empresa a descontar da liquidación o importe do salario dun día por cada un de demora no aviso previo fixado. Igualmente o incumprimento por parte do empresario de preavisar coa mesma antelación, obrigará a este ao pagamento na liquidación do importe do salario dun día por cada un de demora no aviso previo, sempre que o contrato de traballo sexa superior a un ano.

Capítulo IV
Salario
Sección 1ª. estrutura salarial

Artigo 20.

As retribucións dos/as traballadores/as incluídos no ámbito de aplicación deste Convenio, estarán distribuídas se é o caso entre o Salario Base de Grupo e os Complementos deste.

Artigo 21. Salario base de grupo.

Enténdese por salario base de grupo o correspondente ao/a traballador/a en función da súa pertenza a un dos grupos profesionais descritos neste Convenio Colectivo.

O salario base remunera a xornada anual de traballo efectivo pactada neste Convenio Colectivo e os períodos de descanso legalmente estabelecidos.

Aqueles traballadores/as que perciban en concepto de salario por unidade de tempo cantidades superiores ás recoñecidas como básicas nos parágrafos anteriores, a diferenza en máis, terá o carácter de complemento persoal, aínda que figuren conxuntamente co salario base e se manteñan estas cantidades, a título exclusivamente persoal, como base de cálculo dos distintos complementos, salvo o previsto no artigo 23.

Artigo 22. Complementos salariais.

Son complementos salariais as cantidades que, se é o caso, deban adicionarse ao Salario Base de Grupo por calquera concepto distinto ao da xornada anual da traballador/a e a súa adscrición a un grupo profesional.

Os complementos salariais axustaranse, principalmente, a algunha das seguintes modalidades:

A) Persoais.

Na medida en que deriven das condicións persoais do/a traballador/a.

B) De posto de traballo.

Integrados polas cantidades que deba percibir o/a traballador/a por razón das características do posto de traballo ou da forma de realizar a súa actividade.

C) Por calidade ou cantidade de traballo.

Consistente nas cantidades que percibe o/a traballador/a por razón dunha mellor calidade ou maior cantidade de traballo, ou ben conforme á situación e resultados da empresa ou unha área desta.

Artigo 23. Complemento persoal de antigüidade.

Mantéñense os importes de antigüidade dos cuadrienios xa perfeccionados, os novos cuadrienios que se perfeccionen ou recoñezan, aboaranse ao/a traballador/a na contía que corresponda ao número de cuadrienio que cumpre, conforme ás cantidades previstas na seguinte táboa:

	Ano	Hora
Primeiro cuadrienio	255,79€	0,14451€
Segundo cuadrienio	225,98€	0,12767€
Terceiro cuadrienio	201,94€	0,11409€
Cuarto cuadrienio e sucesivos	192,32€	0,10866€

As cifras arriba sinaladas son de aplicación para todos os grupos profesionais.

O importe de cada cuadrienio comezará a aboarse desde o día primeiro do mes seguinte ao do seu cumprimento.

Os valores dos cuadrienios previstos na táboa anterior, permanecerán invariábeis na contía durante a vixencia do Convenio Colectivo.

O/a traballador/a que cese definitivamente na empresa e posteriormente ingrese de novo nesta, só terá dereito a que se compute a antigüidade a partir da data deste novo ingreso, perdendo todos os dereitos de antigüidade anteriormente obtidos.

Artigo 24. Complementos de posto de traballo.

Son os complementos que percibe o/a traballador/a fundamentalmente en razón das características do posto de traballo no que desenvolve efectivamente o seu servizo. Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende, principalmente, da efectiva prestación de traballo no posto asignado, polo que non terán carácter consolidábel.

Consideraranse complemento de posto de traballo, aquelas cantidades que retribúan, entre outras, a perigosidade ou toxicidade do posto de traballo.

En materia de nocturnidade estarase ao disposto no artigo 36 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

A retribución do plus de nocturnidade realizarase aplicando o 20 por 100 sobre o valor/hora do artigo 27 deste Convenio Colectivo.

Artigo 25. Complemento de calidade.

Enténdese por complemento de calidade de traballo aquel que o/a traballador/a percibe por razón dunha mellor calidade no traballo en forma de comisións, primas, incentivos, etc.

A implantación ou modificación dos sistemas de complementos de calidade será sometida á consideración dos representantes legais dos/as traballadores/as, seguíndose, se é o caso, os trámites previstos no artigo 41 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

Tamén se inclúen como incentivos, non suxeitos ao disposto no parágrafo anterior, aqueles complementos salariais percibidos en función da calidade do traballo realizado, ou á situación e resultados da empresa ou dunha área desta.

Os complementos de calidade non terán carácter consolidábel, salvo pacto en contra.

Artigo 26. Complementos de vencemento periódico superior ao mes.

As retribucións básicas estabelecidas neste Convenio enténdense distribuídas en dezaseis pagas, pola que as catro pagas extraordinarias se percibirán conforme ao costume ou pacto estabelecido en cada empresa.

Mediante acordo, o importe total ou parcial das pagas extraordinarias, poderá ratearse entre doce mensualidades, ou no salario/hora global, de conformidade co previsto no artigo 30. O rateo das pagas efectuarase, se é o caso, incorporando á retribución mensual (ou horaria) a parte proporcional correspondente ao mes en cuestión da paga ou pagas rateadas. A parte de paga ou pagas xa devengadas ata o momento do rateo, liquidarase e aboarase na data en que estivese previsto o seu pagamento, conforme ao anterior sistema.

Sección 2ª. Contías salariais

Artigo 27. Salario base en 2006.

O salario base anual e por hora durante o ano 2006 será o seguinte:

GRUPO	SALARIO ANUAL EUROS	HORA EUROS
INICIACIÓN	12.271,18	6,93287
PROFESIONAL	12.639,31	7,14085
COORDINADOR	13.776,86	7,78353
TÉCNICOS	15.016,78	8,48405

FORMACIÓN:

ANOS	SALARIO ANUAL EUROS	HORA EUROS
FORMACIÓN 1º ANO	10.111,45	5,71268
FORMACIÓN 2º ANO	11.375,38	6,42677
FORMACIÓN 3º ANO	12.639,31	7,14085

O salario base anual aquí estabelecido refírese á execución da xornada de traballo pactada no artigo 31 deste Convenio Colectivo. Sendo de aplicación, tanto aos/as traballadores/as que actualmente prestan servizo, como aos/as traballadores/as que ingresen ou reingresen na Empresa.

O salario do/a traballador/a en formación será do 80, 90 e 100 por 100, do salario correspondente ao grupo de profesionais, durante o primeiro, segundo e terceiro ano, respectivamente.

O salario base/hora inclúe o importe de pagas extraordinarias e vacacións.

Artigo 28. Incremento salarial no 2006.

Partindo da mensualidade normal do mes de decembro de 2005, aplicaranse os seguintes incrementos:

A) O salario base será o previsto no artigo 27 do Convenio Colectivo.

B) O incremento dos complementos aos que se refire o artigo 22.A) do vixente Convenio Colectivo será dun 3 por 100. Igual incremento se aplicará aos Complementos de posto, que non teñan crecemento por aumento do salario base, salvo que se estabeleza outra cousa no momento da súa creación a nivel de empresa.

C) Os/as traballadores/as cuns salarios que estean fixados por unha porcentaxe sobre as vendas, non terán máis efectos económicos derivados deste Convenio que a elevación do seu salario garantido na porcentaxe pactada.

D) Os complementos do artigo 25 do Convenio Colectivo non sufrirán ningunha variación como consecuencia da suba salarial do Convenio sexa cal fose a súa base de cálculo de estabelecemento.

No caso de que o IPC resultante ao 31 de decembro de 2006 excedese do incremento aplicado ao salario base, os salarios base, así como os complementos do apartado B), terán unha modificación á alza no devandito exceso e con efectos do 1 de xaneiro de 2006 sobre a base de decembro de 2005.

Artigo 29. Incrementos salariais para 2007 e 2008, revisión salarial e garantía de incremento.

1. Os Salarios Base de Grupo estabelecidos no artigo 27 do Convenio Colectivo terán en xaneiro de 2007 e 2008 un incremento do 115 por 100 do IPC previsto polo Goberno para tal ano, con motivo da presentación dos Orzamentos Xerais do Estado en 2006 e 2007 respectivamente.

2. Así mesmo, en xaneiro de 2007 e de 2008, os Complementos a que alude o artigo 28 B) do Convenio Colectivo, salvo que no momento da súa creación se estabeleza outra cousa, terán un incremento do 90% do IPC previsto para cada ano.

3. Os salarios base así calculados terán unha revisión salarial no caso de que anualmente o IPC real oficial de 2007 e 2008 superen o incremento aplicado aos mesmos na diferenza entre o IPC real e a indicada cifra. De se dar tal suposto, os complementos a que alude o número anterior terán unha revisión na mesma porcentaxe de diferencia aplicado aos salarios base. A revisión salarial aplicarase con efectos retroactivos de 1 de xaneiro do ano que se trate, sobre a base de decembro do ano precedente.

4. Durante a vixencia do Convenio garántese un incremento anual dos salarios base dun 0,2 sobre o IPC real. Cando opere a garantía, aplicarase adicionándose, se é o caso, o 0,2 á suba salarial do ano seguinte e con efectos só de tal data, sen que tal adición poida terse en conta para o efecto da garantía do ano en que se aplica.

Artigo 30.

A determinación do salario/hora global, no que se inclúe o pagamento de vacacións para os/as traballadores/as que o teñan pactado ou poidan pactalo como fórmula normal de pagamento, efectuarase dividindo a retribución anual do Convenio ou a superior pactada, polo número de horas anuais previsto no artigo 31.

Do resultado poderán detraerse 31/365 como provisión necesaria se se retribúe, no seu momento, o período de vacacións.

Capítulo V
Tempo de traballo

Sección 1ª. Xornada laboral ordinaria e a súa distribución

Artigo 31. Xornada máxima.

A xornada máxima laboral anual será de 1.770 horas de traballo efectivo, distribuíndose esta conforme ao disposto no artigo seguinte.

Artigo 32. Distribución da xornada

1. Durante o primeiro trimestre do ano natural, as empresas facilitaranlles aos representantes legais dos/as traballadores/as os cadros horarios laborais xerais e, en caso de cambio sobre o ano anterior, a adscrición dos/as traballadores/as aos cadros horarios, a fin de que, con periodicidade anual, os/as traballadores/as coñezan o momento en que deben prestar o traballo. Nas contratacións que se realicen ao longo do ano, deberá constar o horario no que o/a traballador/a prestará os seus servizos. Naquelas Comunidades Autónomas onde o calendario de festivos de apertura comercial autorizada se demore máis alá da primeira quincena do mes de marzo, as empresas cumprirán o presente compromiso no prazo de quince días desde o seguinte á publicación do calendario no periódico oficial.

2. Se a empresa, na planificación anual, introduce cambios nos cadros horarios, as modificacións nas quendas horarias no calendario anual non poderán supor variacións na xornada diaria ordinaria superiores a unha hora sobre a que regularmente veña efectuando cada traballador/a en relación á do ano anterior e sen que esta facultade poida ser utilizada para transformar unha xornada de mañá nunha de tarde ou viceversa, ou de continuada a partida.

3. A distribución e execución da xornada anual, salvo pacto en contra ou o previsto no final do parágrafo do punto 1 anterior, terá lugar entre o 1 de marzo e o último día de febreiro do ano seguinte.

4. A verificación e control da execución da xornada efectuarase, con carácter individual e anualmente.

5. Os tempos de exceso que se produzan sobre o cadro horario do apartado 1 anterior son de prestación voluntaria, salvo causa legal, e, en consecuencia, teñen unha das notas características das horas extraordinarias, a voluntariedade, pero sen que poidan cualificarse como tales se compensan debidamente con descanso conforme ao previsto no artigo 34 deste Convenio Colectivo.

A fin de facilitar a actualización de tales descansos compensatorios, e independentemente da verificación e liquidación anual, con carácter cuadrimestral, as empresas procederán á liquidación dos tempos de exceso que se puidesen producir sobre o horario do artigo 32.1 mediante a súa compensación con iguais tempo de descanso, salvo acordo para a súa acumulación e gozo en días completos.

6. Os excesos no tempo de prestación efectiva de traballo sobre a xornada planificada, compensaranse mediante descanso no importe dunha hora de descanso por cada hora que exceda a xornada efectiva da xornada planificada, a fixar de mutuo acordo entre o/a traballador/a afectado e a Dirección da empresa, dentro dos tres meses desde a remate do cómputo, procurando ambas as partes que non coincidan tales descansos cos períodos punta de produción. As empresas entregaranlle ao Comité de Centro a relación nominal das horas de exceso.

7. Cando por calquera causa superase a xornada máxima en cómputo anual, a suma das horas traballadas efectivamente e aquelas nas que a obriga de traballar estivo legalmente suspendida, mantendo o dereito a retribución da Empresa, ben ao seu cargo, ou en pagamento delegado, as horas de exceso que resultaren, transcorrido o período antes referido, compensaranse ao/a traballador/a en proporción ao tempo efectivamente traballado, como horas ordinarias ou en tempo libre equivalente.

8. Os/as traballadores/as encadrados no grupo de mandos poderán flexibilizar o seu horario de forma que, respectando o máximo estabelecido no artigo anterior, poidan modificar os seus tempos de traballo e descanso atendendo aos ciclos e necesidades específicos do posto ou coordinándoos con outros/as traballadores/as da súa mesma responsabilidade na área ou división, sempre que quede garantida unha correcta atención aos obxectivos do posto.

9. O descanso mínimo da xornada partida, salvo pacto entre as partes, será cando menos de dúas horas, e, en todo caso, como máximo de catro horas.

10. Os traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido.

De conformidade co artigo 6 do R.D. 1561/1995 o descanso do medio día semanal poderá acumularse en períodos de ata catro semanas ou separarse do día completo para o seu goce en outro día da semana.

Para os/as traballadores/as que presten os servizos regularmente durante 6 días á semana o descanso poderase estabelecer por algún dos seguintes sistemas:

- Acumulándose cada dúas semanas nun día completo, descansándose en semanas alternas dous días, non necesariamente unidos.
- Cada dúas semanas separando o medio día dunha dos do día completo e uníndoo ao descanso da outra semana, gozándose nesta dos dous medios días, un antes e o outro despois do día completo que será preferentemente domingo.
- Conforme ao previsto no parágrafo primeiro.
- Conforme ao previsto no parágrafo segundo.

No caso de que o descanso semanal se compense mediante o goce dun día de descanso á semana, entenderase en quendas rotativas ao longo de toda a semana e non será posíbel súa compensación económica.

De mutuo acordo entre empresas e traballadores/as poderá acumularse o medio día de descanso semanal para o seu goce noutro momento dentro dun ciclo non superior a catro semanas, e o día completo de descanso dentro dun ciclo non superior a catorce días, así como a recuperación do goce pola coincidencia do día libre rotativo con festivo, sen que isto implique redución da xornada anual pactada no Convenio Colectivo.

11. A xornada correspondente aos/as traballadores/as a tempo parcial que non exceda de catro horas, realizarase de forma continuada.

12. Por acordo coa representación dos/as traballadores/as no ámbito da empresa poderá excepcionarse aos/as traballadores/as a tempo parcial que presten o seu servizo nas liñas de caixa da adscrición aos cadros horarios anuais a que se refire o punto 1 deste artigo, aínda que en todo caso deberán coñecer os horarios mensuais polo menos con dez días naturais de antelación ao inicio do mes. O presente sistema non afectará a aqueles traballadores/as que xa tivesen estabelecida unha quenda fixa regular de traballo na parte xa fixada.

13. A xornada laboral nos centros comerciais enténdese con carácter xeral de luns a domingo inclusive.

Cando a empresa organice o traballo en domingos ou festivos a distribución da xornada prevista no número 1 deste artigo, deberá realizarse ao longo de toda a semana mediante un sistema de quendas de traballo e descansos, conforme ás seguintes regras:

- Exclúense do sistema e, en consecuencia, dos importes que o retribúen, aqueles traballadores/as que non traballan máis de tres días da semana de maneira regular ou en promedio anual, sendo un deles os domingos ou festivos, toda vez que na súa contratación resulta condición básica a prestación de traballo en domingos e festivos.

- O sistema de quendas garantirá que o/a traballador/a, cada oito semanas, só traballe un máximo de seis domingos. En tal caso a un dos domingos de descanso acumularáselle como mínimo o sábado anterior e ao outro o luns posterior.

Cada traballador/a suxeito a este sistema terá dereito a non traballar máis do 70 por 100 dos domingos ou festivos de apertura comercial autorizada anualmente, salvo que o numero de domingos de apertura sexa inferior a seis ao ano. Se resultase fracción na porcentaxe, redondearase os decimais á alza a enteiro.

• O sistema de quendas aquí previsto terá unha retribución funcional anual de 180€ ao longo da vixencia do Convenio. O pagamento efectuarase, salvo pacto en contrario, rateado en doce mensualidades iguais.

• No caso de que aumentase o número de domingos ou festivos traballados por traballador/a ao longo da vixencia do Convenio por riba de seis anuais, os/as traballadores/as afectos a este sistema percibirán 33€ adicionais por domingo ou festivo traballado que exceda de seis anuais e 36€ por cada domingo que exceda de trece anuais.

• Os/as traballadores/as sen xornada planificada desde principio de ano, conforme ao previsto no punto 3 anterior, e que traballen regularmente máis de tres días de promedio á semana co sistema aquí previsto, percibirán 30€ por cada un dos seis primeiros domingos o ano traballados. Se traballasen no ano calendario por riba de seis na mesma empresa, percibirán as cifras previstas no parágrafo anterior por domingo ou festivo efectivamente traballado que exceda de seis anuais.

• As cantidades remuneran a modalidade de prestación de traballo por tempo iguais ou superior a seis horas. As xornadas inferiores percibiranas na súa parte proporcional a seis horas.

• O sinalamento dos domingos/festivos a traballar por cada traballador/a efectuarase co calendario anual.

• Nos casos nos que, por non estar previsto, conforme ao número 1 anterior, desde principio de ano a apertura do domingo/festivo por falta de coñecemento da súa posibilidade, non fose posíbel a súa programación con tal antelación, comunicaráselle ao/a traballador/a coa maior antelación posíbel e acumularase neste caso de maneira necesaria o descanso compensatorio a vacacións ou descanso semanal dentro das tres seguintes semanas sempre a elección do/a traballador/a.

• O réxime aquí estabelecido será de aplicación aos centros con actividade comercial, con excepción daqueles traballadores/as cunha prestación en día festivo que sexa independente da actividade comercial ou se realice con carácter especial en réxime de gardas. Nestes casos e no resto de centros manteranse os réximes existentes.

Aqueles traballadores/as contratados con anterioridade ao ano 2001, que non tivesen recollida en contrato ou en pacto posterior a obriga de traballo en domingo manterán tal dereito como condición persoal máis beneficiosa.

Artigo 33. Vendas especiais e balances.

Nos días de preparación de vendas especiais de xaneiro e xullo e dos dous balances ou inventarios, as empresas poderán variar o horario de traballo e prolongar a xornada.

A facultade prevista no parágrafo anterior poderá ser utilizada polas empresas que tivesen outro sistema diferente, co máximo de dous días ao ano, dentro do ano natural.

Este límite non afectará aos inventarios daqueles Departamentos que, polas características dos seus produtos, os efectúen con maior periodicidade, aínda que neste caso a obriga non alcanzará a máis de doce ao ano, debendo comezarse estes necesariamente en día laborábel.

Cando o traballo previsto nos parágrafos anteriores se producise en tempo extraordinario de prestación obrigatoria, a compensación, que será de hora por hora, deberá facerse en retribución ou en descanso equivalente a opción do/a traballador/a.

Cando o traballo previsto neste artigo se realice en domingo ou festivo, fóra da xornada ordinaria, retribuiranse as horas, que terán o carácter de horas extraordinarias de prestación obrigatoria, co recargo do 50 por 100 sobre o valor da hora ordinaria ou con descanso equivalente a opción do/a traballador/a. Exclúese desta obrigatoriedade a realización do inventario ou balance (non a preparación das dúas vendas especiais) en domingo ou festivo para aqueles traballadores/as a que se refire o último parágrafo do artigo anterior.

As horas a que se refire este artigo constitúen unha excepción ao principio xeral de non realización de horas extraordinarias contido neste Convenio.

As traballadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar unha xornada superior á normal contratada.

Sección 2ª. Horas extraordinarias

Artigo 34.

1. Quedan suprimidas as horas extraordinarias habituais. Na medida en que estas horas se consideren necesarias, recorrerase ás distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei. De se realizaren, compensaranse necesariamente con iguais tempo de descanso, a ser posíbel en xornadas completas.

2. Realizaranse, de maneira obrigatoria, as horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes. Igual suposto se aplicará ao caso de risco de perda de materias primas.

Artigo 35.

Para a aplicación do pactado no artigo anterior, as empresas afectadas por este Convenio estarán obrigadas a facilitar de maneira mensual ao Comité de Centro ou Delegados/as de Persoal a información sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as súas causas e, se é o caso, a distribución por Seccións ou Departamentos.

As empresas e os Comités ou Delegados/as de Persoal determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias, de conformidade co Real Decreto 1/1985, e con suxeición ao previsto no artigo anterior.

A realización das horas extraordinarias, conforme estabelece o artigo 35.5 do Estatuto dos/as Traballadores/as, rexistrarase día a día, e totalizarase anualmente, entregando copia do resumo anual ao/á traballador/a no parte correspondente.

Sección 3ª. Vacacións anuais

Artigo 36.

1. Os/as traballadores/as afectados por este Convenio gozarán de trinta e un días naturais de vacacións ao ano.

Con antelación á publicación das quendas de vacacións, darase conta destas ao Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal, se é o caso.

2. De maneira inmediata á publicación deste Convenio Colectivo no Boletín Oficial do Estado, as empresas que non o establecesen xa confeccionarán as correspondentes quendas de vacacións para o persoal que resta de gozalas.

3. A retribución das vacacións realizarase en datas, contías, conceptos e sistemas vixentes en cada empresa.

Artigo 37. Períodos de gozo.

1. Os/as traballadores/as gozarán entre os meses de xuño a setembro de, polo menos, vinte e un días naturais ininterrompidos do seu período de vacacións, salvo que ingresen na empresa con posterioridade ao 1 de setembro, ou a súa parte proporcional.

As empresas poderán excluír das quendas de vacacións aquelas datas que coincidan coas de maior actividade produtiva.

2. Fóra do anterior período, e na medida que a organización do traballo o permita, os/as traballadores/as terán opción para fixar a data de gozo da súa vacación anual.

3. A bolsa de vacacións poderá fraccionarse en función dos días efectivamente non gozados. Durante a vixencia deste Convenio, a súa contía fíxase en 350€. Aboarase a aqueles traballadores/as aos que, por necesidade do servizo ou organización do traballo, non sexa posíbel concederlles o gozo indicado de xuño a setembro.

Se pola data de ingreso do/a traballador/a lle correspondesen menos de 21 días de xuño a setembro, de optaren as empresas no dito período polo previsto no apartado 3 deste mesmo artigo, aboaríase a parte proporcional desta mesma bolsa.

O dereito á percepción da bolsa de vacacións non está suxeito á natureza temporal ou non do contrato, tendo en consecuencia dereito a este tanto os/as traballadores/as fixos como os temporais nos que coincidan as circunstancias a que se refire este artigo, aínda que se considera como condición indispensábel para poder ter dereito a gozar vacacións entre os meses de xuño a setembro que durante eses meses estea o contrato de traballo vivo e en activo, xa que, noutro caso, carecería de sentido o precepto, excluíndose do cobro da bolsa, por razóns de pura lóxica, exclusivamente a aqueles traballadores/as contratados nese período mediante a modalidade de interinaxe, precisamente para poder substituír a traballadores/as que gocen dos 21 días naturais ininterrompidos entre os meses de xuño a setembro.

4. Como principio e preferencia única para o dereito de opción dos/as traballadores/as a unha determinada quenda de vacacións, establécese que quen optou e tivo preferencia sobre outro/a

traballador/a na elección dunha determinada quenda, perde esa primacía de opción mentres non a exerza o resto dos seus compañeiros nunha unidade de traballo.

Sección 4ª. Licenzas

Artigo 38. Licenzas retribuídas.

1. O/a traballador/a, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a percibir o salario base de grupo, máis os complementos persoais polos motivos e o tempo seguinte:

A) Polo tempo preciso, e con xustificación deste co correspondente visado do facultativo, cando, por razón de enfermidade, o/a traballador/a precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral. Entenderase por facultativo aquel que, estando habilitado para o efecto, preste os seus servizos tanta na medicina pública como na privada.

B) Quince días naturais en caso de matrimonio.

C) Dous días por accidente grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade non contemplados no apartado seguinte. Cando con tal motivo o/a traballador/a necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

D) Tres días nos casos de nacemento de fillo/a, enfermidade grave diagnosticada polo facultativo, ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, por tal motivo, o/a traballador/a necesite facer un desprazamento superior a 300 quilómetros por traxecto para o efecto, o prazo será de cinco días.

E) Un día por traslado do domicilio habitual.

F) Un día por matrimonio de parente ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

G) As horas precisas para a asegurar concorrencia a exames finais dos/as traballadores/as, cando estes cursen estudos de carácter oficial ou académico. En tales casos, deberán achegar a xustificación administrativa que avale a súa solicitude.

H) Anualmente os/as traballadores/as poderán gozar dun máximo de 5 días de licenza retribuída de entre os seguintes supostos:

1. Ate dous días por nacemento de fillo/a ou por falecemento de cónxuxe ou de fillos/as ou por falecemento de irmáns e pais por consanguinidade, que poderán acumularse ao estabelecido no apartado D do presente artigo ate un máximo de cinco días en total.

2.- Un día ao ano por asistencia a asinamentos de documentos notariais necesarios para a adquisición de vivenda, sempre que o/a traballador/a deba facelo persoalmente e coincida co seu horario de traballo.

3.- Ate un máximo de 6 horas anuais, con xustificación da urxencia e acreditación do tempo empregado, co correspondente visado facultativo, para acompañar a fillos menores de 14 anos a urxencia médica non previsíbel en horas coincidentes co horario de traballo.

4.- Un día por matrimonio do/a traballador/a, acumulábel ao suposto do apartado B anterior.

5.- Un día para a realización do exame para a obtención por primeira vez do permiso de conducir sempre que coincida co horario de traballo do traballador/a.

O goce de todos os permisos recollidos neste apartado H nunca poderá exceder de 5 días ao ano.

Aquelas empresas que por acordo tivesen estabelecido un sistema de vacacións compensatorio da licenza prevista no apartado H anterior a manterán, sen que lles sexa esta de aplicación.

Se, nos supostos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermidade ou accidentes graves, se estabelecesen quendas de estancia no hospital a fin de atender o doente, o/a traballador/a poderá gozar da súa licenza por este concepto en días completos iniciándoa en data posterior a do feito causante, sempre e cando o solicite nos termos a continuación estabelecidos e a consuma mentres perdure o mesmo período de hospitalización.

Nestes supostos o/a traballador/a terá dereito ao mesmo número de días laborábeis de licenza que gozase no caso de normal inicio desta. Para iso realizarase o cálculo de días laborábeis que suporía a licenza de comezar o seu goce o día en que se produciu o feito causante. O/a traballador/a deberá comunicar e acreditar á empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborábeis que lle correspondan, segundo o cálculo anterior, nos que gozará a licenza. Ao remate do goce deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concorría a situación que deu lugar ao permiso.

Para os efectos de licenzas, salvo a prevista no apartado B deste artigo, terán os mesmos dereitos as parellas de feito sempre que esteas estean debidamente inscritas no correspondente rexistro oficial e o/a traballador/a achegue a certificación acreditativa da mesma.

Artigo 39. Licenzas non retribuídas.

Os/as empregados/as poderán gozar dunha licenza sen retribución de ata 30 días ao ano, por períodos non inferiores a dous días e sen que o gozo desta licenza poida coincidir con: principio ou final de calquera tipo de licenzas ou vacacións, pontes, primeira semana de venda especial de xaneiro e vendas de xullo, Nadal e Reis. As empresas concederán este tipo de licenza sempre que haxa causa xustificada e o permita a organización do traballo. Tanto a petición do/a traballador/a como a non concesión por parte da empresa, deberán efectuarse por escrito e aducindo a xustificación oportuna.

Artigo 40. Excedencias.

Poderán solicitar a excedencia voluntaria todos os/as traballadores/as da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederase por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Este dereito so poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos desde o remate da anterior excedencia; a ningún efecto será computado o tempo que os traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ao remate da situación de excedencia o persoal terá dereito preferente ao reingreso na primeira vacante que se produza na empresa do seu mesmo grupo profesional, se non houbese traballadores/as en situación de excedencia forzosa.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo/a interesado/a cunha antelación de quince días á data de remate do prazo que lle foi concedido.

SECCIÓN 5ª: CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

Artigo 41.Protección da vida familiar.

I. Risco durante o embarazo.

No suposto de risco para o embrazo, nos termos previstos no Artigo 26 da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato rematará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade, de conformidade co disposto nas leis ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado. Durante este suposto os/as traballadores/as percibirán un complemento sobre a prestación da Seguridade Social ate acadar o 100% do salario base de grupo.

II. Maternidade.

As traballadoras en baixa por maternidade poderán unir as vacacións ao período de baixa por maternidade, sempre dentro do ano natural.

As traballadoras poderán solicitar, con anterioridade ao inicio do período de baixa por maternidade, un permiso non retribuído por un período non inferior a un mes e non superior a tres meses. Esta solicitude realizarase con quince días de antelación á data de goce.

Durante o exercicio deste dereito, o remate do cal necesariamente deberá coincidir co principio da baixa por maternidade, as empresas manterán a cotización das traballadoras.

III. Suspensión do contrato por maternidade o adopción.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de xeito ininterrompido.

No suposto de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, a suspensión do traballo terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida.

Estes beneficios poderán ser gozados polo pai ou a nai no xeito previsto no Artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

IV. Nacementos prematuros.

Nos casos de nacemento de fillos/as prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora durante o tempo que dure esta hospitalización.

Así mesmo, durante o devandito período, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de tres horas (ou a súa parte proporcional no caso de contrato a tempo parcial) dentro da súa xornada ordinaria, coa diminución equivalente do salario ata a alta hospitalaria.

V. Lactación.

O permiso por lactación regularase segundo o estabelecido no Artigo 37.4 do ET.

As traballadoras poderán optar por acumular o goce deste dereito de redución de xornada pola lactación, en 14 días naturais, uníndoo ao período de baixa por maternidade.

VI. Garda legal.

De conformidade co estabelecido no Artigo 37.5 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos traballadores/as e da Lei 39/1999 de Conciliación da Vida Laboral e Familiar, quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

VII. Asistencia a consultas médicas de fillo/a menor de 14 anos.

Nos supostos en que se precise acompañar a un fillo/a menor de 14 anos a consulta médica durante o horario de traballo, procederase do seguinte xeito:

- Se a asistencia resulta dunha urxencia de inmediata atención, non previsíbel, comunicarase de inmediato ou o antes posíbel á Empresa, que concederá a licenza. Esta será retribuída segundo o previsto no Artigo 38.H.3., e cos límites de tempo alí estabelecidos, unha vez acreditadas as circunstancias.

- Se a asistencia a consulta é programada e non houbese posibilidade de concertala fóra do horario de traballo, concederase a conta da xornada anual, ou solicitarase o cambio de quenda ou de momento da prestación do traballo, que, de ser posíbel, será concedido.

VIII.- Licenza non retribuída para atención de menor.

Os/as traballadores/as con fillos/as menores de 8 anos poderán solicitar unha licenza non retribuída de tres meses para súa atención e coidado nos termos e requisitos estabelecidos no Artigo 39.

Os/as traballadores/as con fillos/as menores de 8 anos poderán dispoñer dunha licenza non retribuída polo tempo necesario para o seu coidado mentres este hospitalizado. No caso de que ambos os cónxuxes fosen traballadores/as da empresa, a licenza poderá ser gozada por un só deles.

Artigo 42.- Traballos da muller embarazada.

Dentro das posibilidades da organización do traballo, as empresas facilitarán ás traballadoras en cuestión un posto de traballo idóneo ao seu estado.

No suposto de risco para o embarazo estarase ao disposto no apartado I do Artigo 41.

Artigo 43.- Excedencia por motivos familiares.

I. - Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a catro anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

II. - Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos os/as traballadores/as para atender ao coidado dun familiar, ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade o discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída, previa xustificación desta situación.

III. - Se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

IV. - Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, se é o caso, se viñese gozando.

V. - Nos casos contemplados nos apartados I, II, III e IV deste artigo, en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia, o dito período será computábel para efectos de antigüidade, e o traballador/a terá dereito a asistir a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polas empresas asinantes do presente Convenio, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante os dous primeiros anos da excedencia o/a traballador/a terá dereito á reserva do seu posto de traballo e a participar en convocatorias de traslados e/ou ascensos como se estivese en activo; en caso de que non exista o posto á reserva será respecto a outro do mesmo Grupo Profesional. Tras o segundo ano, a reserva quedará referida a un posto de traballo no seu mesmo Grupo Profesional.

Artigo 44. Xornadas concertadas para traballadores/as con fillos/as entre 6 e 8 anos.

Os/as traballadores/as con fillos/as entre seis e oito anos de idade poderán concertar coa empresa a realización dunha xornada inferior a que tivesen estabelecida con carácter normal. Será requisito indispensábel para a súa concesión e estabelecemento que o momento da prestación da xornada sexa determinado necesariamente coa conformidade de ambas as partes. Os/as traballadores/as cun aviso previo de quince días poderán deixar sen efecto o acordo.

Capítulo VII

Disposicións varias e seguridade e saúde laboral

Sección 1ª. Disposicións varias

Artigo 45. Axudas de custo.

Os/as traballadores/as que, por necesidade da empresa, teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas daquelas en que radique o seu centro de traballo, terán

dereito a unha axuda de custo que se fixa en 32€, ou a unha media axuda de 16€, ao longo da vixencia deste Convenio Colectivo.

Enténdese por poboación distinta aquela que estea fóra da área urbana e da zona de influencia constituída por unha ou varias poboacións limítrofes entre si.

A axuda de custo e media axuda están destinadas a satisfacer os gastos orixinados polo/a traballador/a desprazado que non sexan os derivados do aloxamento e traslado.

O disposto neste artigo do Convenio Colectivo non será de aplicación a aquelas empresas que teñan estabelecidos outros sistemas distintos de axuda de custo.

Artigo 46. Seguro de vida.

As empresas, sempre e cando non dispoñan doutro máis beneficioso, virán obrigadas no curso de tres meses, a contar desde a data de publicación deste Convenio, a concertar un seguro de vida e incapacidade permanente absoluta para todo traballo, e grande invalidez para os/as traballadores/as afectados por este Convenio, por un importe de 24.000€, segundo modalidade usual de mercado.

As empresas entregaranlles aos/as traballadores/as un certificado de acreditación coas cantidades garantidas na póliza colectiva e unha copia desta á representación dos/as traballadores/as correspondente ao ámbito en que se subscribe a dita póliza.

Artigo 47. Roupas de traballo.

Os/as traballadores/as que proceda, comprendidos neste Convenio, serán provistos, por parte das empresas, de uniforme e outras roupas en concepto de útiles de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

A provisión de tales roupas ten que se facer ao comezar a relación laboral entre as empresas e os/as traballadores/as en número de dúas pezas, que se reporán en anualidades sucesivas, de maneira conveniente, ou polo menos na metade desas, salvo en funcións mercantís efectuadas de cara ao público, nas que a reposición anual se realizará en número de dous uniformes, todo iso en función da exixíbel boa presenza do/a traballador/a destinado a estes cometidos.

Aqueles/as traballadores/as cunha actividade que se realice en contacto co público, e que non reciban uniforme, aos que lles é debido, respectando o inveterado costume existente no sector, por mor do seu contrato de traballo, un determinado e correcto estilo de vestir estabelecido en todo caso pola Dirección da empresa, gozarán, a elección do Comité Intercentros, ben dun desconto para a provisión anual do vestiario en cuestión, consistente en chaqueta, pantalón, camisa, gravata e un par de zapatos, do 35 por 100 do seu importe, ou ben, unha cantidade indemnizatoria de 250€, esta en proporción á súa xornada.

O desconto alcanzará ao longo do ano ata dous equipos dos referidos con anterioridade.

As empresas proverán os camareiros anualmente de dúas camisas e dous pares de zapatos.

Os/as traballadores/as con contrato inferior a seis meses que non reciban uniforme percibirán a cantidade indemnizatoria prevista no parágrafo 3 deste artigo, en proporción ao tempo de prestación efectiva de traballo.

Facilitarase uniformidade adecuada ao seu estado ás traballadoras embarazadas.

Artigo 48. Beneficios en compras.

As empresas, en substitución da obriga legal de crear economatos de carácter social, que non tivesen xa un sistema estabelecido de beneficios en compras para os seus traballadores/as, previa negociación no seu ámbito coa representación legal dos/as traballadores/as, poñerano en práctica a partir dos dous meses seguintes á publicación deste Convenio Colectivo no Boletín Oficial do Estado. Polo mecanismo de beneficios en compras oferecerase aos empregados un sistema preferente en canto aos prezos, que non poderá ser máis beneficioso que o que se ofereza a outros colectivos laboralmente alleos á empresa (ou alleos á relación laboral coa empresa, ou sen relación laboral coa empresa ou cos que non exista ningún vínculo laboral ou estatutario). En ningún caso, da aplicación deste sistema, poderán resultar prezos inferiores ao prezo de custo dos produtos segundo mercado.

Esta obriga non alcanzará a aquelas empresas nas que se substituíse esta vantaxe por calquera outro tipo de compensación.

Artigo 49. Bilingüismo.

Na medida das posibilidades de cada empresa, as notas da Dirección ao persoal redactaranse nos idiomas oficiais da nacionalidade ou rexión que corresponda.

Artigo 50. Xubilacións.

1. Xubilación obrigatoria

Con abeiro na xurisprudencia constitucional, as partes asinantes deste Convenio, conscientes de que é necesario acometer unha política de emprego encamiñada ao reparto ou distribución do traballo, limitándoo a un grupo de traballadores/as que xa tiveron unha longa vida activa en favor doutro grupo que non gozou de tal situación, estabelecen aos sesenta e cinco anos a xubilación obrigatoria, como causa de extinción dos contratos de traballo sempre que os/as traballadores/as poidan acceder ao 100 por 100 da pensión de xubilación e sexan substituídos por outro/a traballador/a.

Nos casos en que o/a traballador/a non teña a plenitude de dereitos prevista no parágrafo anterior, a xubilación forzosa non se producirá ata a cobertura do dito período de carencia.

2. Xubilacións voluntarias anticipadas para os/as traballadores/as con cotizacións anteriores a 1 de xaneiro de 1967

Nos supostos en que a xubilación voluntaria sexa total e co fin de primar esta decisión, estabelécese unha gratificación independente das prestacións da Seguridade Social, consistente nas seguintes mensualidades para os/as traballadores/as que se xubilen anticipadamente ás seguintes idades:

Aos sesenta anos: Dezaseis pagas.
Aos sesenta e un anos: Trece pagas.
Aos sesenta e dous anos: Dez pagas.
Aos sesenta e tres anos: Sete pagas.
Aos sesenta e catro anos: Catro pagas.

O importe da mensualidade estará constituído polo salario base e os complementos persoais.

3. Xubilación especial aos sesenta e catro anos ao abeiro do Real Decreto 1194/1985

Durante a vixencia deste Convenio, e mentres permanezan vixentes as previsións contidas no Real Decreto 1194/1985, do 17 de xullo, os/as traballadores/as que poidan acceder ao 100 por 100 da pensión de xubilación, poderanse xubilar aos sesenta e catro anos, sendo substituídos por outro/a traballador/a nas condicións previstas no citado Real Decreto.

4. Xubilación parcial

Os/as traballadores/as, ao cumpriren os sesenta anos, poderán reducir a súa xornada de traballo e o seu salario e compatibilizar a dita situación coa pensión que a Seguridade Social lles recoñeza ata cumprir a idade de sesenta e catro anos.

As empresas quedarán obrigadas á contratación simultánea dun traballador/a en situación de desemprego coas condicións que se estabelecen no artigo 12 da Lei do Estatuto dos/as Traballadores/as.

Sección 2ª. Seguridade, saúde laboral, comisión sectorial.

Artigo 51. Comisión Sectorial de seguridade e saúde laboral.

Co fin de fomentar a participación de empresarios e traballadores/as na planificación, programación, organización e control da xestión relacionada coa mellora das condicións de traballo e a protección da seguridade e saúde dos/as traballadores/as no traballo, acórdase a constitución dunha comisión sectorial de Seguridade e Saúde no traballo, integrada pola organizacións asinantes do convenio, a composición da cal será paritaria e adoptará as súas propias normas de funcionamento interno, asumindo as competencias e facultades de consulta e participación nas materias relacionadas coa política de Saúde laboral no Sector para Delegados e Delegadas de Prevención e Comités de Seguridade e Saúde, contempladas no Capítulo V, Artigos 36 a 39, da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

A Comisión reunirase trimestralmente e sempre que o soliciten algunhas das partes podendo convocar a Técnicos de Prevención como asesores dos asuntos que se traten.

Terá como competencias:

o Promover o estudo das condicións de traballo no sector.
o Formulación de plans sectoriais de prevención.
o Avaliación e seguimento da aplicación da normativa.
o Promoción da Seguridade e Saúde no sector.
o Impulsar campañas formativas sobre Prevención de Riscos.
o Emitir informes a requirimento das partes acerca das cuestións que susciten o correcto e adecuado tratamento da Seguridade e Saúde no sector.
o Estudiar os datos de absentismo no sector e propoñer medidas que contribúan á súa redución, incluso con tratamentos específicos sobre os complementos que se aboan na actualidade.
o Vixiar que os Comités Intercentros coñezan con carácter previo a asignación das Mutuas xestoras das continxencias.
o Todos aqueles que poidan asumir pola aplicación pola Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Artigo 52. Seguridade e saúde no ámbito da empresa.

O Comité Intercentros, nos casos en que estea prevista a súa constitución de conformidade co contido deste Convenio, sen prexuízo das competencias do comité de seguridade e saúde de cada centro, poderá asumir funcións nesta materia cando concorran situacións similares que afecten a máis dun centro de traballo.

Artigo 53. Incapacidade temporal

Nos supostos de baixa por I.T., os/as traballadores/as percibirán un complemento sobre a prestación da Seguridade Social ata alcanzar o 100 por 100 do salario base de grupo.

No caso de que empeorasen os índices de absentismo, a representación dos/as traballadores/as no ámbito da empresa deberá negociar o seu tratamento e mellora.

Non será de aplicación o previsto no primeiro parágrafo a aquelas empresas que teñan estabelecido outro ou outros sistemas máis beneficiosos con carácter xeral.

CAPÍTULO OITAVO

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN

Artigo 54. Principios xerais e Comisión Sectorial.

As partes asinantes deste Convenio declaran a súa vontade de respectar o principio de igualdade de trato no traballo a todos os efectos, non admitíndose discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión ou convicións, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc.

Poñerase especial atención en canto ao cumprimento de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres en:

O acceso ao emprego, promoción profesional, a formación, estabilidade no emprego, e a igualdade salarial en traballos de iguais valor.

No mes seguinte ao da publicación deste Convenio, crearase a Comisión para a Igualdade de Oportunidades e a non Discriminación (CIOND), integrada pola representación empresarial e os sindicatos asinantes do Convenio.

Para o adecuado desempeño dos seus cometidos, a Comisión dotarase dun Regulamento Interno de funcionamento.

Serán funcións desta comisión as seguintes:

1. Velar para que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto a emprego, formación, promoción e o desenvolvemento do seu traballo.
2. Velar para que as mulleres traballadoras teñan a mesma equiparación que os homes en todos os aspectos salariais, de xeito que a igual traballo e condicións as mulleres sempre teñan igual retribución.

3. Velar para que as mulleres traballadoras no sector, en igualdade de condicións, teñan as mesmas oportunidades que os homes en casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade.
4. Co obxectivo de lograr una participación mais equilibrada de homes e mulleres en todos os grupos profesionais, a Comisión estudará e proporá para a súa incorporación ao convenio, medidas de aplicación nas accións de mobilidade funcional para a cobertura de postos de carácter indefinido.
5. Realizará un estudo sobre a evolución do emprego con especificación do sexo en contacto co observatorio de emprego e a igualdade de oportunidades no sector e con base nisto realizará políticas activas que eliminen as eventuais discriminacións que puidesen detectarse por razón de sexo, estado civil, idade, procedencia territorial e demais circunstancias que desen en orixinar discriminación ou creba do principio de igualdade de oportunidades.
6. Elaborará unha guía de boa conduta no senso recollido neste apartado.

CAPÍTULO NOVENO

PROCEDEMENTO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO MORAL E SEXUAL NO SECTOR DE GRANDES ALMACÉNS

Artigo 55. Declaración de Principios.

A dignidade da persoa, os dereitos inviolábeis que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, a integridade física e moral, son dereitos fundamentais da persoa contemplados na Constitución española, ademais dos dereitos contidos no Estatuto dos Traballadores de respecto á intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

Así mesmo, a Comisión Europea estabelece medidas para garantir a saúde e seguridade dos/as traballadores/as. Así, distintas Directivas aprobadas polo Consello desenvolven disposicións básicas sobre a saúde e seguridade e fai responsábeis aos empresarios/as de velar para que os/as traballadores/as non enfermen no traballo, incluso a causa de acoso moral ou sexual.

Un contorno laboral libre de condutas non desexadas, de comportamentos hostís e opresores, é responsabilidade das empresas. Por isto, as empresas, xunto cos representantes dos/as traballadores/as, deben traballar en implantar políticas, con distribución de normas e valores claros en todos os niveis da organización, que garantan e manteñan entornos laborais libres de acoso, onde se respecte a dignidade do/a traballador/a e se facilite o desenvolvemento das persoas.

Por todo isto, as organizacións asinantes do Convenio manifestan o seu compromiso por manter contornos laborais positivos, prever comportamentos de acoso e perseguir e solucionar aqueles casos que se produzan no ámbito laboral, sancionándose como faltas moi graves, art. 64.16 do vixente Convenio Colectivo, no seu grao máximo, se esta conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica.

Artigo 56. Medidas preventivas.

Todos os traballadores/as teñen dereito a un contorno libre de condutas e comportamentos hostís o intimidatorios para a súa persoa que garante a súa dignidade e a súa integridade física e moral. As persoas con responsabilidade de mando teñen obriga de garantir as condicións adecuadas de traballo no seu ámbito de responsabilidade.

As empresas afectadas polo presente convenio, no termo dun ano desde a entrada en vigor do mesmo, porán en coñecemento de todos os traballadores/as o correspondente procedemento que se habilite en cumprimento deste protocolo, salvo que xa o tivesen establecido, a través da súa difusión interna.

As partes asinantes asegurarán que todos os/as traballadores/as coñezan da existencia do Procedemento de actuación, distribuíndose entre os órganos de representación de cada centro.

As Empresas establecerán os mecanismos de detección de posíbeis riscos psicosociais e, se é o caso, procederán á avaliación destes e promoverán, adicionalmente, a detección precoz de situacións de risco a través da vixilancia da saúde.

As Empresas no prazo dun ano desde a implantación do Procedemento incorporarán nas accións formativas de todo o persoal que ingrese nestas información relativa ás materias que aborda este Procedemento.

Artigo 57. Definición do acoso moral e sexual.

ACOSO MORAL

Para os efectos do presente Procedemento, enténdese por **ACOSO MORAL** toda conduta, práctica ou comportamento, realizada de modo sistemático ou recorrente no seo dunha relación de traballo, que supoña directa o indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade do/a traballador/a, á cal se intenta someter emocional e psicoloxicamente de xeito violento ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente ao contorno laboral.

A título de exemplo, entre as condutas que illadamente ou en combinación con outras, pasivas ou activas, puidesen chegar a ser constitutivas de acoso moral, cómpre salientar:

- A/o traballador/a é ignorado, excluído ou fáiselle o baleiro.
- Avalíase o seu traballo de xeito desigual ou de forma nesgada, criticando o traballo que realiza despectivamente.
- Deixase o/a traballador/a sen ningún traballo que facer, nin sequera a iniciativa propia, ou asígnanselle tarefas ou traballos absurdos, sen sentido, ou por debaixo da súa capacidade profesional ou competencias.
- Exíxelle unha carga de traballo inaturábel de xeito manifestamente malintencionado ou que pon en perigo a súa integridade física ou a súa saúde.
- Recibe ofensas verbais, insultos ou berros.
- Recibe críticas e reproches por calquera cousa que faga ou decisión que tome no seu traballo.
- É humillado/a, desprezado/a ou minusvalorado/a en público ante outros colegas ou ante terceiros.
- Impídense oportunidades para o seu desenvolvemento profesional.

ACOSO SEXUAL

Enténdese por acoso sexual toda aquela conducía consistente en palabras, xestos, actitudes ou actos concretos, desenvolvidos no ámbito laboral, que se dirixa a outra persoa con intención de conseguir unha resposta de natureza sexual non desexada pola vítima.

O carácter laboral presúmese ao producirse no ámbito da organización da empresa, así como cando a conduta se pon en relación coas condicións de emprego, formación ou promoción no traballo.

A acción exercida polo acosador ha ser indesexada e rexeitada por quen a sofre. Ten que existir ausencia de reciprocidade por parte de quen recibe a acción.

Non é necesario que as accións de acoso sexual no traballo se desenvolvan durante un período prolongado de tempo. Unha soa acción, pola súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso sexual.

Estes comportamentos deterioran o contorno de traballo e afectan negativamente á calidade do emprego, condicións laborais e desenvolvemento profesional da vítima de acoso.

Así, pódense identificar uns comportamentos concretos que, a título de exemplo, constitúen acoso sexual:

- Insinuacións e comentarios molestos e/ou humillantes de contido sexual.
- Comentarios obscenos e proposicións de carácter sexual, directas ou indirectas.
- Cartas ou notas con contido sexual, que propoñan, inciten ou presionen para manter relacións sexuais.
- Insistencia en comentarios despectivos ou ofensivos sobre a aparencia ou condición sexual do traballador/a.
- Tocamentos, xestos obscenos ou rozamentos innecesarios.
- Toda agresión sexual.

Artigo 58. Procedemento de actuación.

Ao remate dun ano desde a publicación do presente Convenio no ámbito da empresa estabelecerase un procedemento específico de actuación que desenvolva o aquí disposto.

O Procedemento desenvolverase baixo os principios de rapidez e confidencialidade, garantindo e protexendo a intimidade e a dignidade das persoas obxecto de acoso.

Así mesmo, garantiranse e respectaranse os dereitos das persoas implicadas no Procedemento.

Crearase no ámbito da empresa unha Comisión Instrutora de Tratamento de Situacións de Acoso, con esta ou outra denominación, como órgano encargado da tramitación do proceso contemplado no presente Procedemento.

No caso de que, transcorrido o ano, non quedase estabelecido o Procedemento, e ata que se faga outro no ámbito da empresa, aplicarase o procedemento que figura na Disposición Final Quinta.

Artigo 59. Avaliación e revisión.

As organizacións asinantes deste Convenio, na comisión mixta, avaliarán o funcionamento e implantación nas empresas afectadas do presente Procedemento aos doce meses da súa posta en

marcha, co fin de suxerir calquera modificación que permita mellorar a consecución dos seus obxectivos, ou adecuar a estrutura da Comisión Instrutora á dimensión de cada Empresa.

Título II

Réxime disciplinario

Artigo 60.

Os/as traballadores/as poderán ser sancionados pola Dirección das empresas de acordo coa gradación das faltas e sancións que se estabelecen nos artigos seguintes.

Artigo 61.

Toda falta cometida por un traballador/a clasificarase, atendendo á súa importancia e transcendencia, en leve, grave ou moi grave.

Artigo 62. Faltas leves.

Considéranse faltas leves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda de quince minutos nun mes.

2. O abandono do traballo sen causa xustificada, mesmo cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto se orixinase prexuízo grave á empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

3. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e imaxe da empresa.

4. Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.

5. Utilizar os medios de comunicación da empresa para usos distintos para os que estea habilitado, incluído o correo electrónico, así como o emprego de teléfonos móbiles durante a xornada laboral en contra das instrucións da empresa.

Artigo 63. Faltas graves.

Considéranse como faltas graves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, cando exceda de trinta minutos nun mes.

2. Ausencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada, dun día ao mes.

3. A desobediencia ás ordes dos superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.

4. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada laboral.

5. Facilitar a clave de acceso individual a outra persoa, simular a identidade doutro utilizando a súa clave e a creación de copias de arquivos sen a autorización da empresa.

6. A reincidencia en falta leve, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado comunicación escrita.

Artigo 64. Faltas moi graves.

Considéranse como faltas moi graves as seguintes:

1. A ausencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de máis dun día ao mes.

2. A fraude, aceptación de recompensas ou favores de calquera índole, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar. Facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa, venderse ou cobrarse a si mesmo, sen expresa autorización da empresa.

3. A simulación de enfermidade ou accidente.

4. Simular a presenza doutro/a traballador/a, por calquera medio dos usuais para verificar a presenza do/a traballador/a na empresa.

5. Falta notoria de respecto ou consideración ao público.

6. Facer desaparecer, inutilizar ou causar estragos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinarias, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e documentos da empresa.

7. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a elementos estraños a esta datos de reserva obrigada.

8. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e imaxe da empresa.

9. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade, falta de respecto e consideración aos xefes ou familiares, así como aos compañeiros de traballo e ao público en xeral.

10. A embriaguez e drogodependencia manifestada en xornada laboral e no seu posto de traballo.

11. Prestación de cartón de compra a persoas non autorizadas para o seu uso, así como a cesión dos descontos concedidos ao persoal, en prol doutras persoas.

12. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo sempre que non estea motivada por dereito ningún recoñecido polas leis.

13. Transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

14. Non respectar, coñecendo as medidas ou normas de seguridade, por neglixencia, descoido ou por vontade propia, as medidas de protección derivadas do Plan de Prevención de Riscos ou impostas pola empresa en evitación destes.

15. O incumprimento ou abandono das normas e medidas estabelecidas pola Lei de Prevención de Riscos Laborais ou as determinadas polo Convenio ou polas empresas en desenvolvemento e aplicación desta, cando deste se poida derivar risco para a saúde ou a integridade física do/a traballador/a ou doutros/as traballadores/as
16. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto á intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.
17. A transgresión das normas de seguridade informática ou o quebranto da confidencialidade dos datos.
18. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se ter producido a primeira.

Artigo 65. Réxime de sancións.

Correspóndelle á Dirección da empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado neste Convenio.

A sanción das faltas leves, graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao/a traballador/a.

Artigo 66. Sancións máximas.

As sancións máximas que poderán impoñerse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

1. Por faltas leves: Amoestación verbal. Amoestación por escrito. Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

3. Por faltas moi graves: Desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo, nos supostos en que a falta fose cualificada no seu grao máximo.

Artigo 67. Prescrición.

A facultade da Dirección da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos dez días, para as faltas graves aos vinte días e para as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión, e en calquera caso aos seis meses de se ter cometido.

Artigo 68.

A enumeración de faltas que se conteñen neste capítulo faise a título enunciativo, polo que se considerarán como faltas sancionábeis pola Dirección da empresa todas as infraccións dos deberes estabelecidos na normativa laboral vixente así como calquera incumprimento contractual.

Correspóndolle á Dirección da empresa, de acordo co disposto no Estatuto dos/as Traballadores/as, a facultade de sancionar os/as traballadores/as en virtude de incumprimentos laborais.

Para a imposición das sancións seguiranse os trámites previstos na lexislación xeral.

Título III
Dos dereitos sindicais de representación dos/as traballadores/as

Capítulo 1
Dereitos sindicais

Artigo 69.

As empresas afectadas por este Convenio respectarán o dereito de todos os/as traballadores/as a sindicárense libremente e a non discriminar nin facer depender o emprego dun traballador/a á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.

Capítulo II
Representación sindical no sector de grandes almacéns

Artigo 70.

As empresas incluídas no ámbito funcional deste Convenio recoñecen como interlocutores naturais no tratamento e substanciación das relacións industriais no sector de grandes almacéns e empresas de distribución ás distintas organizacións sindicais implantadas nacionalmente neste.

Artigo 71. Comisión Sindical.

Naquelas empresas onde exista unha dispersión de centros en diversas provincias, os sindicatos máis representativos no sector, asinantes do Convenio Colectivo, constituiranse a nivel de empresa en Comisión Sindical, como interlocutores válidos a fin de servir de canle de estudo, con planeamento e proposta de resolución se procedese ao Comité Intercentros, en todas aquelas materias que, excedendo das competencias propias dos Comités de Centro ou Delegados/as de Persoal, por ser cuestións que afectan a varios centros dunha mesma empresa e que por iso deban ser tratadas con carácter xeral.

Os membros das Comisións Sindicais serán designados polo sindicato respectivo e deberán coincidir, preferentemente, cos membros do Comité Intercentros.

Capítulo III
Representación a nivel de empresa

Sección 1ª. Representación sindical

Artigo 72. Delegados/as Sindicais.

No que respecta aos dereitos e funcións dos Delegados/as Sindicais, ambas as partes estarán ao disposto na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

Sección 2ª. Comité Intercentros

Artigo 73. Representación colectiva.

A) Ao abeiro do establecido no artigo 63.3 do Estatuto dos/as Traballadores/as, naquelas empresas onde exista unha dispersión de centros en diversas provincias, constituirase un Comité Intercentros, como órgano de representación colexiado, para servir de resolución de todas aquelas materias que, excedendo das competencias propias dos Comités de Centro ou Delegados/as de Persoal, por ser cuestións que afectan a varios centros dunha mesma empresa, deban ser tratados con carácter xeral. Ao Comité Intercentros seralle de aplicación o disposto no artigo 65 do Estatuto dos/as Traballadores/as.

B) O número máximo de compoñentes do Comité Intercentros será de trece; os seus membros serán designados de entre os compoñentes dos distintos Comités de Centro ou Delegados/as de Persoal e na constitución do Comité gardarase a proporcionalidade dos sindicatos, segundo os resultados electorais na empresa.

Para a distribución de postos entre os sindicatos, seguiranse as regras estabelecidas no artigo 71.2.b) do Estatuto dos/as Traballadores/as, agás o parágrafo primeiro, substituíndose o termo lista polo de sindicato, e o de voto válido polo de Membro do Comité ou Delegado/a de Persoal.

A designación de membro de Comité Intercentros realizarase polos sindicatos mediante comunicación dirixida á empresa.

A composición do Comité Intercentros comunicarase ao SMAC e publicarase nos taboleiros de anuncios.

Os cambios que se produzan na representación con motivo de eleccións que non sexan xerais no ámbito da empresa teranse en conta con carácter anual, ao 31 de decembro, para modificar se é o caso a composición do Comité Intercentros.

C) O Comité Intercentros asume as competencias previstas nos artigos 64 e 41 do Estatuto dos/as Traballadores/as, cando as medidas ou reivindicacións afecten a máis dun centro de traballo.

O Comité Intercentros rexerase no seu funcionamento polas normas estabelecidas no Estatuto dos/as Traballadores/as para os Comités e as súas decisións nas materias da súa competencia serán vinculantes para a totalidade dos/as traballadores/as.

CAPÍTULO CUARTO
Dereitos e garantías

Sección 1ª. Dereitos

Artigo 74.

As empresas darán a coñecer aos Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal os modos de contratos de traballo escritos que se utilicen, así como os documentos de cotización á Seguridade Social.

Artigo 75. Cotas sindicais.

A requirimento dos/as traballadores/as afiliados aos sindicatos recoñecidos no artigo 62, as empresas descontarán na nómina mensual dos/as traballadores/as o importe da cota sindical correspondente.

O/a traballador/a interesado na realización de tal operación remitiralle á Dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta da caixa de aforros, á que debe ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as devanditas detraccións, salvo indicación en contra, durante períodos dun ano.

A Dirección da empresa entregará copia das transferencias, e relación nominal destas á correspondente representación sindical.

Artigo 76. Información.

Os sindicatos asinantes deste Convenio Colectivo poderán remitir información a todas aquelas empresas nas que dispoñan de suficiente e apreciábel afiliación, a fin de que esta sexa distribuída, fóra de horas de traballo, e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica puidese interromper o desenvolvemento do proceso produtivo.

Estes sindicatos poderán inserir comunicacións nun taboleiro de anuncios, para o que dirixirán copia destas á Dirección ou titularidade do centro, sen que esta entrega obrigatoria de copia supoña un trámite de autorización para a inserción da comunicación.

Sección 2ª. Garantías

Artigo 77.

Os Delegados/as ou membros dos Comités de Empresa gozarán das garantías que lles recoñece o Estatuto dos/as Traballadores/as.

Igualmente, dispoñerán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determina e da garantía prevista no artigo 9.2 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

Ás ditas horas non lles será de aplicación o previsto no punto 7 do artigo 32 deste Convenio.

Sen exceder o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros de Comités ou Delegados/as de Persoal, a fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polo seu sindicato, institutos de formación ou outras entidades.

Artigo 78. Sistemas de acumulación de horas.

Para facilitar a representación a nivel superior de centro de traballo, os sindicatos con presenza no Comité Intercentros poderán utilizar o sistema de acumulación de horas a nivel de toda a empresa.

Os Delegados/as ou membros de Comité poderán renunciar a todo ou parte do crédito de horas que a Lei en cuestión lles recoñeza, en favor doutro ou outros Delegados/as ou membros do Comité ou Delegado Sindical. Para que iso produza efecto, a cesión de horas terá que ser presentada por escrito, na que figurarán os seguintes extremos: nome do cedente e do cesionario, número de horas cedidas e período polo que se efectúa a cesión, que terá que ser por meses completos, ata un máximo dun ano, e sempre por anticipado á utilización das horas polo cesionario ou cesionarios.

Artigo 79.

Os Delegados/as sindicais, Delegados/as de Persoal e membros do Comité de Empresa con retribucións que estean fixadas en parte por comisións sobre vendas, percibirán desde o momento da súa elección, e durante a utilización das horas de garantía, o importe correspondente ao promedio de comisión obtido durante os días efectivamente traballados do mes en cuestión.

No suposto de que o número de días traballados no mes por acumulación de horas non fosen significativos, tomarase como referencia para o cálculo do estabelecido no parágrafo primeiro, o último mes de traballo sen incidencia significativa das horas sindicais.

CAPÍTULO QUINTO
DESENVOLVEMENTO DOS PROCESOS ELECTORAIS

Artigo 80. Ámbito temporal.

O presente capítulo entrará en vigor ao remate da vixencia do Convenio publicado no BOE do 5 de marzo de 2004, é dicir, o 4 de decembro de 2007, e a súa vixencia manterase mentres non sexa substituído por outro acordo de igual natureza.

Artigo 81. Eleccións a órganos de representación dos traballadores/as.

As eleccións a órganos de representación dos traballadores/as rexeranse polo previsto no Titulo 11, Capítulo Primeiro do Estatuto dos Traballadores/as e nas normas que o desenvolven.

As presentes normas son complementarias daquelas e estabelécense a fin de facilitar o desenvolvemento dos procesos electorais e canalizar a colaboración das empresas nestes.

Artigo 82. Mesas electorais.

Co fin de facilitar a constitución das distintas Mesas Electorais e para iniciar o proceso electoral nos centros con dous colexios, constituirase unha Mesa iniciadora do proceso, conforme ao modo 3 aprobado polo R.O. 1.844/94 do 9 de setembro, ou pola norma que o substitúa.

Esta Mesa iniciadora do proceso procederá, no día de inicio do proceso electoral, á constitución da Mesa ou Mesas Electorais de cada un dos dous colexios, a través do modo 4 do R.D. 1.844/94, pasando os seus membros a integrarse nas Mesas correspondentes, con disolución da Mesa iniciadora.

Naqueles centros de traballo onde se constitúan 3 ou máis Mesas Electorais, ao abeiro do n° 14 do Art. 5 do R.D. 1.844/94, constituirase unha Mesa Electoral Central, conforme modo de Acta que se adxunta á presente e coas facultades que nela figuran.

Agás acordo específico maioritario dos membros das Mesas Electorais, para cubrir os postos da Mesa Electoral Central seguiranse os criterios do nº 7 Art. 5 do R.D. 1.844/94, referidos á totalidade do censo electoral, polo que a Mesa Central quedaría composta polo traballador/a de máis antigüidade dun dos dous colexios, e os electores de maior e menor idade destes, excluíndose o elector de menor idade do colexio menos numeroso. O nomeamento de Presidente/a recaería no traballador/a de maior antigüidade no censo, actuando de Secretario/a o de menor idade.

Artigo 83. Censos electorais informatizados.

Os datos dos listados informáticos referiranse ao momento de cada proceso electoral, e quedará a disposición da Mesa electoral un exemplar con todos os datos necesarios para a identificación dos traballadores/as incluídos. Este censo será debidamente devolto á empresa pola Mesa electoral unha vez rematado o proceso.

A Mesa electoral fará pública, a través do taboleiro de anuncios de cada centro de traballo, a lista de traballadores/as electores e elixíbeis.

Na lista que deba publicarse no figurarán nin o domicilio do traballador/a nin o número de Documento Nacional de Identidade, pero si deberán figurar o resto dos datos exixidos por la Lei, o Grupo Profesional e a Función para os efectos previstos no artigo seguinte.

As empresas, para a correcta administración do pactado nestes acordos, remitirán copia destes últimos listados co DNI, coincidindo coa constitución das mesas electorais á comisión mixta do Convenio.

Artigo 84. Grupos profesionais e colexios electorais.

De conformidade co previsto no RDL 1382/85, o persoal suxeito a relación laboral especial de alta dirección non pode ser nin elector nin elixíbel, por tanto non participarán como traballadores/as no proceso electoral.

A respecto da adscrición dos/as traballadores/as aos distintos colexios electorais, terase en conta a vixente Clasificación en Grupos Profesionais do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns e os criterios de adscrición funcional, dentro dos actuais grupos profesionais, que resultan de obrigado cumprimento de conformidade co Art. 71.1 do Estatuto dos Traballadores.

En consecuencia, no censo que se entregue pola empresa, deberá figurar necesariamente, e ademais do resto de datos exixidos pola Lei, non só o profesional dos traballadores/as que figuren neste, senón tamén, e de modo inescusábel nos Grupos de Inicio, Profesionais e Coordinadores, a función que desenvolven os mesmos, debendo atenderse, no caso de existencia dunha pluralidade de funcións, á que se efectúa con carácter prevalente por parte do traballador/a.

Para os efectos de facilitar esta distribución por funcións-especialidades atendendo aos vixentes Grupos Profesionais e aos colectivos que os integran, os criterios xerais do Convenio de Grandes Almacéns en materia de clasificación profesional son os seguintes:

Grupo de Mandos: Función xeral de mando (persoal directivo) polo que se adscriben integramente ao Colexio de Técnicos e Administrativos.

Grupo de Técnicos: Función xeral que require titulación específica (Persoal titulado). Adscríbense integramente no Colexio de Técnicos e Administrativos.

Grupo de Profesionais Coordinadores: Función de venda e función de elaboración, manipulación e despacho de produtos (persoal mercantil): Adscríbense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Función de xestión, administración, caixa e Sección/Departamento/liña de caixas (Persoal Administrativo): Adscríbense ao colexio de técnicos e administrativos.

Función de mantemento e servizos auxiliares (persoal de outras actividades e servizos): Adscríbense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Grupo de Profesionais: Función de venda e función de elaboración, manipulación e despacho de produtos (persoal mercantil): Adscríbense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Función de xestión, administración, caixa e Sección/Departamento/liña de caixas (Persoal Administrativo): Adscríbense ao colexio de técnicos e administrativos.

Función de mantemento e servizos auxiliares (persoal de outras actividades e servizos): Adscríbense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Grupo de Iniciación: Función de venda, ou función de elaboración, manipulación e despacho de produtos (persoal mercantil): Adscríbense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Función de xestión, administración, caixa e Sección/Departamento/liña de caixas (Persoal Administrativo): Adscríbense ao colexio de técnicos e administrativos.

Función de mantemento e servizos auxiliares (persoal de outras actividades e servizos): Adscríbense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Artigo 85. Medios materiais e administrativos.

Para dar cumprimento ao disposto na lexislación en vigor, as empresas facilitarán á Mesa Electoral a totalidade dos medios administrativos e materiais que precise (papeletas homologadas, cadeiras, mesas, cabinas, etc.), a fin de lograr o mellor desenvolvemento das votacións.

As empresas facilitarán as eleccións colaborando na documentación dos sucesivos actos electorais e na súa publicación nos taboleiros de anuncios.

A empresas, dentro do período electoral, e sen interrupción do normal desenvolvemento da actividade laboral, facilitarán ás organizacións sindicais o acceso a un lugar adecuado nos centros de traballo, para que, dun xeito ordenado, podian facer chegar aos traballadores/as as súas propostas electorais por medio dos representantes que aquelas designen.

Artigo 86. Propaganda.

Co fin de facilitar a emisión de propaganda electoral, as empresas, nos centros de máis de 50 traballadores/as, proverán a colocación de taboleiros suficientes para divulgar avisos, notas informativas e calquera outra comunicación que axude á concreción e difusión da campaña electoral por todas e cada unha das candidaturas. Estes taboleiros estarán situados en espazos non visíbeis para o público e de doado acceso para o cadro de persoal co fin de non entorpecer a normal actividade laboral.

Nos centros de menos de 50 traballadores/as facilitarase, por parte das empresas, a instalación de taboleiros de anuncios similares aos anteriores.

Dadas as peculiaridades da distribución comercial no trato co cliente, a propaganda non poderá alterar a prestación normal de traballo.

Os sindicatos asinantes do Convenio comprométense a non pegar carteis de propaganda nas fachadas dos centros.

Artigo 87. Voto secreto, cabinas e orde nas votacións.

1. A fin de garantir o dereito ao voto secreto, as empresas facilitarán aos Presidentes/as das Mesas Electorais os medios necesarios para a instalación de cabinas electorais en número suficiente e con características que garantan na elección da papeleta e a súa introdución no sobre en condicións de absoluto secreto para o/a elector/a.

As características das cabinas deberán impedir a identificación visual da opción elixida polo votante en función da súa localización nesta.

A mesa electoral garantirá que tamén no interior de cada cabina haxa sempre papeletas de todas e cada unha das candidaturas.

A localización das cabinas electorais e a colocación das mesas auxiliares con papeletas será na entrada dos recintos electorais a maior distancia posíbel da mesa de votación máis próxima.

No caso de discrepancia sobre a localización de cabinas e papeletas, seguiranse as regras previstas na Lei Electoral xeral.

2. Non se permitirán aglomeracións ou grupos de persoas no recinto electoral debendo garantir a mesa unha votación ordenada, polo que este lugar deberá estar despexado de público e de persoas alleas ás mesas electorais.

Artigo 88. Papeletas.

En todo caso, deberá respectarse o que as papeletas e sobres de todas as candidaturas sexan de idénticas características en tamaño, cor, impresión e calidade de papel, como mínimo por colexio, de modo e maneira que non sexa posíbel o seu recoñecemento salvo pola lectura do seu contido.

Á marxe dos acordos estabelecidos a nivel de empresa ou de centro de traballo, recoméndase a utilización das seguintes medidas: 210 x 148 mm., DINA 5 E calidade do papel 100 gramos/m2.

As empresas encargaranse de subministrar papeletas e sobres de votación para todas as candidaturas. Para tal efecto, as empresas porán a disposición de cada unha das candidaturas, no termo dos tres días hábiles seguintes á proclamación definitiva destas, un número de papeletas e sobres iguais ao de votantes por candidatura.

As empresas disporán, para a súa entrega á Mesa o día da votación, de tantas papeletas e sobres como número de votantes por colexio multiplicado por 1,5.

No caso de que as candidaturas desexen que figure na parte superior esquerda o anagrama correspondente, facilitarano á empresa a nivel de centro de traballo o máis tarde con corenta e oito horas hábiles de antelación ao momento en que a empresa veña obrigada a entregar as papeletas ás candidaturas.

Na parte inferior da papeleta figurará a lenda “A inclusión de anotacións ou riscaduras provocará a nulidade do voto".

Artigo 89. Voto por correo.

1. Os/as traballadores/as afectados no seu día libre polo acto da votación, ou que a súa xornada de traballo estea fóra do horario de votación, poderán utilizar o sistema de voto por correo ou trocar as horas utilizadas para acudir a votar, ata un máximo de dúas horas, gozándoas na data que de mutuo acordo conveñan coa empresa, co fin de non producir distorsión na organización do traballo de cada centro.

Cando un/ha traballador/a prevexa que non se vai atopar na data de votación no lugar que lle corresponde exercer o dereito de sufraxio, poderá emitir o seu voto por correo, previa comunicación á mesa electoral.

O/a traballador/a que pretenda emitir o seu voto por correo deberá comunicalo persoalmente, o por persoa debidamente autorizada acreditando esta a súa identidade e representación bastante, á mesa electoral, a través das oficinas de correos.

A remisión do voto á mesa electoral realizarase polo traballador/a que introducirá a papeleta que elixa no sobre remitido pola propia mesa, pechando este, que, xunto á fotocopia do DNI, se introducirá noutro de maiores dimensións que procederá a remitir persoalmente á mesa electoral por correo certificado.

3. A comunicación a que se refire o número 2 do artigo 10 do R.D. 1.844/94, poderá facerse polo elector ante a Mesa Electoral, se o/a elector/a ten posibilidade de estar presente no centro de traballo durante o período electoral hábil.

Artigo 90. Defectos de candidaturas e corrección.

En cada candidatura presentada a membros de Comité de Empresa deberán figurar como mínimo tantos candidatos/as como postos a cubrir.

A Mesa non admitirá incidencias ás candidaturas ata que non sexan presentadas. No caso de que a mesa electoral observe defectos nas candidaturas ou erros nos/as candidatos/as, non as rexeitará, senón que, con suspensión razoada da súa admisión, o poñerá en coñecemento do representante do sindicato que presenta a candidatura para a súa corrección, podendo habilitar exclusivamente para tal efecto, sen que supoña novo período de presentación de candidaturas, un prazo excepcional que en ningún caso poderá sobrepasar o momento previsto no calendario electoral para a proclamación definitiva de candidaturas. No caso de candidaturas avaliadas por sinaturas de electores, o trámite de corrección entenderase con todos os compoñentes da candidatura.

Co fin de facilitar o proceso electoral e a corrección de calquera continxencia, a mesa deberá poñer a disposición dos/as representantes das candidaturas, o mesmo día que se reciban, ou ao seguinte como máximo sempre que o prazo o permita, copia de calquera escrito presentado ante a mesa relacionado coa súa candidatura, especialmente a renuncia de candidatos.

Artigo 91. Interventores.

Cada candidatura poderá designar un interventor por mesa sen que sexa precisa a súa pertenza ao censo electoral, aínda que deberán gardar en todo momento a compostura e a orde inherente a un acto de tal transcendencia, seguindo sempre, e independentemente do cumprimento de súas funcións, as instrucións que emita o Presidente da Mesa Electoral.

No acto da votación, só poderá estar un representante da empresa como máximo por cada colexio electoral.

Artigo 92. Mesa itinerante.

Nas provincias que existan varios centros de traballo de menos de 50 traballadores/as e teña que elixirse un Comité Conxunto, estabelecerase unha mesa itinerante que fará publico o horario de votación aproximado en cada un dos centros de traballo.

Artigo 93. Período hábil electoral.

Salvo normativa en contrario, é considerado período hábil para a presentación dos escritos ante a Mesa Electoral o correspondente ao horario de funcionamento normal do centro de traballo. Os escritos á Mesa Electoral o día de remate poderán presentarse ante a correspondente Oficina Pública fóra dos horarios que a Mesa Electoral permaneza aberta. Neste caso quen presente o escrito deberá comparecer ao día seguinte ante a Mesa Electoral, antes das 12 horas do mediodía, entregando copia do escrito presentado o día anterior na Oficina Pública.

Artigo 94. Interpretación de voto.

Co fin de dar unha interpretación uniforme á cualificación do voto, as Organizacións aquí representadas estabelecen os seguintes criterios que serán distribuídos á totalidade das Mesas, para a súa aplicación o día da votación:

Sobre baleiro	Branco	Deberá figurar o sobre como papeleta para efectos de cadrar o nº de votos
Sobre con papel branco dentro	Branco	
Sobre diferente ao estabelecido	Voto Nulo	O/a Presidente/a da Mesa deberá indicar ao votante, previamente á emisión de voto, que efectúe o voto en sobre correcto. Se o voto fose emitido, será nulo.
Papeleta con riscaduras de candidatos	Voto Nulo	
Papeleta riscado anagrama	Voto Nulo	
Papeleta con anotacións	Voto Nulo	
Máis dunha papeleta no sobre: A) Se son de distintas candidaturas: B) Se son da mesma candidatura:	 Voto Nulo Voto Válido	 (Uniranse as papeletas para contalas unha soa vez para efectos de nº de votantes) (Uniranse as papeletas para contalas unha soa vez para efectos de nº de votantes e votos)
Papeletas que non	Voto Nulo	Os votos nulos tampouco se contabilizarán

correspondan ao colexio electoral da urna.		para efectos de atribución de representantes a cada lista.

Título IV
Interpretación do Convenio e resolución voluntaria de conflitos colectivos

Capítulo I
Comisión Mixta

Artigo 95.

Ambas as partes negociadoras acordan estabelecer unha Comisión mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento deste Convenio Colectivo, con sede na rúa Velázquez 24, 5º dereita, 28001 Madrid.

Artigo 96.

A Comisión mixta estará integrada paritariamente por oito representantes das organizacións sindicais asinantes do Convenio Colectivo que, independentemente do número, terán o voto ponderado en función da súa representación no sector, e oito da organización empresarial ANGED. No acto da súa constitución a Comisión Mixta, en sesión plenaria, escollerá un ou dous secretarios.

Así mesmo, a Comisión poderá interesar os servizos de asesores ocasionais ou permanentes en cantas materias son da súa competencia, os cales serán libremente designados polas partes.

Artigo 97. Procedemento.

Os asuntos sometidos á Comisión mixta revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. Outorgará tal cualificación calquera das partes que integran esta.

No primeiro suposto, a Comisión mixta deberá resolver no prazo de quince días, e na segunda, en corenta e oito horas.

Para a adopción de acordos válidos será necesario o voto favorábel maioritario de cada unha das dúas representacións.

Artigo 98. Funcións.

Son funcións específicas da Comisión mixta as seguintes:

1. Interpretación e desenvolvemento do Convenio Colectivo.

2. A requirimento das partes, deberá mediar ou arbitrar, se recibe o mandato correspondente, no tratamento e solución de cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo poidan suscitarse no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo.

3. Poderá realizar tarefas de vixilancia do cumprimento do pactado, e moi especialmente das estipulacións obrigacionais inseridas no Convenio.

4. Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdicional, en relación cos conflitos colectivos que poidan ser interpostos, polos que están lexitimados para iso en relación á aplicación e interpretación dos preceptos derivados deste Convenio Colectivo. O sometemento e resolución dunha materia pola Comisión mixta eximirá do trámite de coñecemento previo cando se reitere esta.

5. Se no futuro se creasen postos ou funcións sobre os que existisen discrepancias verbo da súa actividade prevalente para o encadramento desta nun dos grupos profesionais, será igualmente competente a Comisión mixta para resolvela.

Capítulo II
Procedementos voluntarios de solución de conflitos colectivos

Artigo 99.

As partes asinantes deste Convenio coidan necesario estabelecer procedementos voluntarios de solución dos conflitos de carácter colectivo, ao non esgotar as tarefas encomendadas á Comisión mixta as necesidades que a este respecto poidan xurdir entre empresas e traballadores/as, en relación coa aplicación e interpretación do pactado e a súa adecuación ás circunstancias nas que se presta e realiza o traballo en cada empresa.

Para tal efecto asumen os contidos do ASEC.

Artigo 100.

Con carácter previo ao exercicio do dereito de folga, as partes comprométense a esgotar os procedementos voluntarios de solución de conflitos previstos no presente capítulo.

DISPOSICIÓNS FINAIS

Disposición final primeira.

As partes asinantes deste Convenio Colectivo esgotaron no contexto deste a súa respectiva capacidade de negociación no tratamento das distintas materias que foron obxecto do Convenio, polo que se comprometen a non promover niveis inferiores de contratación nin cuestións, utilizando a canle dos Comités de Empresa, que puidesen supor revisións do pactado.

Disposición final segunda.

No referente a aquelas empresas que puidesen alegar situación de déficit ou perda, as partes contratantes remítense ao estipulado no Acordo Interconfederal de 9 de outubro de 1984 (capítulo II, artigo 3.° 2.c).

As empresas que aleguen estar incursas no expresado no parágrafo anterior, comunicarán tal extremo ás partes asinantes deste Convenio. Esta comunicación deberá producirse no prazo de setenta e dúas horas a partir do asinamento deste Convenio, para os membros de ANGED, e no de quince días para o resto das empresas, a partir da súa publicación no Boletín Oficial do Estado.

A Comisión mixta velará polo exacto cumprimento e aplicación do procedemento previsto no Acordo Interconfederal.

Os sindicatos asinantes, para efectos de cumprir o procedemento estabelecido, e tras exame da alegación producida, nos termos que estabelece o Acordo Interconfederal, trasladarán ás partes a fixación do aumento de salarios.

Disposición final terceira.

As condicións pactadas neste Convenio constitúen un todo que non poderá ser modificado por disposicións posteriores, salvo que en cómputo global e atendendo a todas e cada unha das condicións por este Convenio implantadas, aqueles que resultasen máis beneficiosas, caso no que se aplicarán con exclusión absoluta de todos e cada un dos conceptos pactados neste Convenio.

Disposición final cuarta.

Aqueles traballadores/as afectados por este Convenio Colectivo contratados por tempo iguais ou superior a nove meses e que permanecesen na empresa no grupo de iniciación e cuns contratos que se extingan por ter transcorrido o tempo para o que foron contratados percibirán, ademais das compensacións económicas previstas no Convenio Colectivo, unha cantidade compensatoria do 3 por 100 do salario base percibido durante a súa permanencia por máis de nove meses no grupo de iniciación.

Disposición Final Quinta. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

Disposicións xerais.

O Procedemento fixado no presente protocolo de actuación desenvolverase baixo os principios de rapidez e confidencialidade, garantindo e protexendo a intimidade e a dignidade das persoas obxecto de acoso.

Así mesmo, garantiranse e respectaranse os dereitos das persoas implicadas no Procedemento.

Crearase no ámbito da empresa a Comisión Instrutora de Tratamento de Situación de Acoso –CITSA-, como órgano encargado da tramitación do proceso contemplado no presente Procedemento.

A devandita Comisión estará integrada por un médico adscrito ao servizo de prevención, un representante do servizo de prevención central e un representante do departamento de Persoal, todos eles alleos ao centro de traballo no cal se producise a situación obxecto de análise.

Proceso de solución mediante pronunciamento.

Estruturase un Procedemento de solución mediante pronunciamento para aqueles/as traballadores/as que consideren estar sendo obxecto de acoso.

1. O Procedemento iniciarase por medio de solicitude de intervención da presunta vítima de acoso que presentará, á súa elección, á Comisión Instrutora de Tratamento de Situacións de Acoso –CITSA- ou ao médico adscrito ao servizo de prevención. Se así o desexa o traballador ou traballadora, tamén poderá dirixirse aos representantes dos/as traballadores/as, que o/a poderán asistir na tramitación da solicitude de intervención.

A solicitude de intervención presentarase por escrito, ou mediante correo certificado, ao domicilio da Comisión Instrutora de Tratamento de Situacións Acoso ou por calquera outro medio que poida ser estabelecido pola Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., no cal se inste a intervención da Comisión. Posteriormente, esta solicitará o relato dos distintos actos e incidentes, identificación da/s persoa/s que adoptan as condutas indesexadas e as posíbeis testemuñas das ditas condutas e actos.

2. En calquera caso, os/as traballadores/as poderán ser asistidos, nas súas intervencións ante a Comisión Instrutora, por un representante dos/as traballadores/as da súa elección.

3. Unha vez que se notifique oficialmente a solicitude de intervención en materia de acoso, a Comisión de Instrución iniciará a fase instrutora ou de apertura de expediente informativo, encamiñada á pescuda e constatación dos feitos denunciados, dándose audiencia a todos/as os/as intervenientes, testemuñas e cantas persoas considere a Comisión deban presentarse, incluídos os/as representantes legais dos traballadores/as do centro, practicando cantas dilixencias sexan necesarias para o esclarecemento e veracidade dos feitos denunciados.

Este proceso desenvolverase baixo os principios de confidencialidade, rapidez, contradición e igualdade.

Durante a tramitación dos actos alegatorios, na medida que o permita a organización do traballo, facilitarase o cambio de posto de traballo á persoa denunciante ou denunciado.

4. A Comisión ten un prazo máximo de trinta días para resolver motivadamente a solicitude de intervención. Este prazo iniciarase desde o momento en que a Comisión teña coñecemento oficial da solicitude.

A fase instrutora ou informativa rematará co pronunciamento da Comisión mediante a elaboración dun informe que porá, en primeiro lugar, en coñecemento da persoa solicitante.

5. Cando o informe constate a existencia de acoso, trasladarase o devandito informe ao responsábel do departamento de Persoal co fin de de que este adopte as medidas correctoras oportunas, aplicando as sancións legais correspondentes.

6. Cando o informe non constate situacións de acoso, ou non sexa posíbel a verificación dos feitos, arquivarase o expediente dando por rematado o proceso. Na medida que o permita a organización do traballo, estudarase a viabilidade de cambios de posto de traballo, facilitando o cambio de posto de traballo se o/a traballador/a afectado/a o solicita e é aconsellado polo Servizo Médico da Empresa.

7. A Empresa asegurará que os/as traballadores/as que consideren que foron obxecto de acoso, os/as que formulen unha queixa en materia de acoso ou os/as que presten asistencia en calquera proceso, por exemplo facilitando información ou intervindo en calidade de testemuña, non serán obxecto de intimidación, persecución ou represalias. Calquera acción neste senso considerarase como un asunto susceptíbel de sanción disciplinaria.

8. A Empresa informará os representantes dos/as traballadores/as do centro de todos os casos de acoso sexual ou moral que se produzan e que rematen coa imposición dalgunha sanción disciplinaria grave ou moi grave.

Disposición transitoria primeira.

Aquelas empresas que se incorporen por primeira vez ao Convenio Colectivo, no prazo de tres meses desde o seu asinamento ou da súa incorporación, procederán a adecuar as retribucións salariais de todos os/as traballadores/as aos conceptos do Convenio da seguinte maneira:

1. O salario base de grupo: Será o estabelecido para o grupo profesional no Convenio Colectivo, podendo absorberse para alcanzar este calquera complemento salarial que non obedecese a razóns de antigüidade, ou de calidade ou cantidade de traballo.

2. Se o salario base do/a traballador/a fose superior ao estabelecido neste Convenio Colectivo, estarase ao disposto no último parágrafo do artigo 21.

3. Para evitar que as empresas que por primeira vez no futuro se incorporen a este Convenio Colectivo se vexan obrigadas a soportar un incremento salarial superior ao pactado nel para a xeneralidade dos/as traballadores/as, a fin de alcanzar o novo salario base e o complemento de nivel se é o caso resultante da reclasificación que teñan que operar, poderán as empresas detraer as cantidades necesarias daqueles conceptos que, por riba dos básicos, sexan percibidos en cómputo anual polos/as traballadores/as, salvo que obedezan a razóns de antigüidade, ou de calidade ou cantidade de traballo.

No suposto de que o salario base resultante da reclasificación operada fose inferior ao que viñese percibindo o/a traballador/a, incluirase tal diferenza como complemento persoal. Esta diferenza non poderá ser compensada nin absorbida cara ao futuro na dita contía incrementada coas subas que anualmente se pacten para o salario base nos convenios colectivos.

Só se exceptúa desta regra xeral as subas que sexan de aplicación por cambio de grupo profesional ou recoñecemento de nivel.

Disposición transitoria segunda.

Para os/as traballadores/as empregados no momento de entrada en vigor do Convenio Colectivo, o tempo traballado, aínda que sexa con anterioridade a este, computará para os efectos de determinar os meses de prestación de servizos (artigo 9), cando sexan contratados novamente.

Disposición transitoria terceira.
Formación Profesional continua.

Durante a vixencia deste Convenio, a Comisión mixta concretará a aplicación no ámbito funcional deste do Acordo Nacional de Formación Continua dos/as traballadores/as ocupados.

Disposición transitoria cuarta.

Os contratos de traballo a tempo parcial celebrados ao abeiro de anteriores réximes legais rexeranse polo disposto neles, aínda que o pacto de horas complementarias, se se efectúa, axustarase a este Convenio. Os asinantes do Convenio coinciden na conveniencia de converxer as contratacións a tempo parcial existentes nas empresas cara ao modo actual unificando o seu tratamento.

Disposición transitoria quinta.

Aquelas empresas que tivesen establecido un sistema de incentivos e complementos de posto por desempeño da función, con referencia ao tempo de permanencia na empresa, adecuarán o dito sistema, se fose o caso, aos novos criterios da clasificación profesional do convenio, non computando en tal suposto o tempo adscrito ao grupo de iniciación. En todo caso, cando as condicións dos ditos sistemas contemplen prazos previos de permanencia na empresa, estes computaranse segundo os mesmos criterios para todos os/as traballadores/as, calquera que sexa a súa modalidade de contratación.

Disposición transitoria sexta.

As empresas que viñesen aboando aos seus traballadores/as cantidades que tivesen a súa orixe na retribución do traballo en domingo, non afectados pola transitoria primeira, poderán compensalas co complemento funcional previsto no artigo 32.13.

OBSERVATORIO SECTORIAL E COMPROMISO DE EMPREGO
COMPROMISOS DE EMPREGO:

1.° Compromiso de contratación indefinida:

1. Nomenclatura.- A fin de clarificar o contido destes acordos de emprego, e para estes exclusivos efectos, estabelécese a seguinte nomenclatura:

a) Contratos temporais.- Enténdense por contratos temporais aqueles que, non se tendo concertado baixo a modalidade de interinidade, teñan máis de cinco meses de duración (incluída prórroga) e correspondan a centros de traballo de máis de dous anos de existencia.

b) Contratos a tempo completo.- Enténdese por tales (para estes exclusivos efectos) os celebrados para realizar unha xornada iguais ou superior ao 75 por 100 da máxima estabelecida no Convenio Colectivo.

c) Relación emprego temporal/emprego estábel.- É a porcentaxe que supón o número de contratos temporais –calculado segundo criterio a)– sobre a suma deste cos contratos indefinidos existentes en cada empresa (base 100).

2. Compromiso de contratación indefinida:

A) Ao longo da vixencia do Convenio Colectivo, as empresas contratarán/transformarán en indefinidos anualmente o número de contratos resultantes de aplicar sobre o número de contratos temporais a porcentaxe prevista na seguinte escala e en función da relación entre emprego temporal e emprego fixo existente en cada empresa ao 31 de decembro do ano anterior:

70 % ou máis	= 22%
60 % a 69%	= 19%
50 % a 59%	= 16 %
40 % a 49%	= 13 %
30 % a 39 %	= 10 %
20 % a 30%	= 4 %

As empresas que, por aplicación do disposto no artigo 45, xubilen obrigatoriamente a traballadores/as en tales circunstancias, deberán transformar en contratos indefinidos tantos temporais como traballadores/as xubilados durante os cinco anos de vixencia do compromiso de emprego.

Ao rematar o primeiro ano, e dentro do segundo, desde a apertura dun novo centro, o 40 por 100 dos/as traballadores/as do cadro de persoal deste deberán estar contratados como fixos.

B) A contratación/transformación efectuarase en termos homoxéneos entre contratos a tempo completo e a tempo parcial, en función da relación emprego temporal/emprego estábel en cada unha destas modalidades.

Para efectos do cumprimento do compromiso de emprego estábel si computarán os contratos temporais transformados en contratos indefinidos daqueles centros de traballo de menos de dous anos.

Igualmente computarán para o cumprimento do compromiso as contratacións indefinidas que efectúen as empresas en cada un dos períodos.

O compromiso anual enténdese ao longo da vixencia do Convenio, polo que as contratacións/transformacións anuais de contratos temporais en indefinidos por riba do número correspondente con carácter anual e en función da táboa anterior, computarán para o cumprimento do compromiso en anos sucesivos.

A contratación/transformación en indefinida dun contrato a tempo completo poderá computarse para efectos do cumprimento do compromiso de transformación de contratos temporais a tempo parcial, pero non á inversa.

O compromiso asúmese a nivel de empresa, dando conta a Dirección do seu cumprimento por centro de traballo ou unidade produtiva anualmente, á representación dos/as traballadores/as do centro de traballo.

As contratacións/transformacións pactadas adecuaranse, no posíbel, á modalidade do contrato para o fomento da contratación para o efecto do cal poderán transformar contratos de duración determinada en indefinida ao longo da vixencia do Convenio.

C) Os compromisos de contratación indefinida, contidos no apartado A) anterior, enténdense de maneira global no ámbito da empresa, e sen que poidan acumularse a este outros compromisos contidos no texto do Convenio, como a transformación de contratos formativos en contratos fixos ou a substitución de traballadores/as xubilados.

2.° Seguimento e información.

A fin de facilitar o seguimento do compromiso adquirido nestes acordos e verificar a súa execución práctica, as empresas deberán:

a) Dar información previa ao Comité Intercentros e á Comisión Sindical constituída ao abeiro do previsto no artigo 71 do Convenio Colectivo, do número de traballadores/as a tempo completo e a tempo parcial existentes ao 31 de decembro de cada ano, especificando o número de temporais e de indefinidos calculados todos eles de acordo cos criterios estabelecidos nestes Acordos. Esta información facilitarase no prazo de trinta días, a partir da publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado, ou a partir da incorporación a este, para o primeiro ano de vixencia, e dentro do primeiro trimestre, para cada un dos seguintes anos de vixencia do Convenio Colectivo, concretándose, na xuntanza celebrada para o efecto, o compromiso de contratación.

b) No terceiro trimestre de cada ano informarase ao Comité Intercentros e á Comisión Sindical sobre o grao de cumprimento do compromiso asumido para o ano en cuestión pola empresa, especificando por centro de traballo ou unidade produtiva o cumprimento destes acordos.

c) Con carácter anual e na reunión prevista no apartado a), a Dirección da empresa dará conta ao Comité Intercentros e á Comisión Sindical do cumprimento de contratación indefinida do ano anterior, debendo constar o coñecemento das contratacións/transformacións efectuadas nominalmente pola representación legal dos/as traballadores/as no ámbito do centro ou unidade produtiva onde o contratado de maneira estábel preste os seus servizos.

d) Quedan exceptuadas do compromiso anterior as empresas afectadas por graves situacións de crise, posta de manifesto a través da presentación do conseguinte expediente administrativo.

3.° Empresas de traballo temporal.- Trimestralmente as empresas que usen traballadores/as de empresas de traballo temporal deberán poñer en coñecemento dos representantes dos/as traballadores/as a nivel de centro de traballo ou unidade produtiva os contratos de posta a disposición e o motivo da súa utilización, sen que poida constituír causa deste o suposto de contratación temporal sectorial creado ao abeiro do artigo 12.B.2. deste Convenio Colectivo.

4.° Contratación de servizos.- As Empresas afectadas por este Convenio comprométense a cumprir no ámbito dos centros de traballo e cos representantes legais dos/as traballadores/as as obrigas de información trimestral contidas no artigo 64.1.1.° do Estatuto dos/as Traballadores/as, especialmente cando de resultas de contratos de subministración de mercadorías o persoal da subministradora realice trabalos no centro comercial.

As empresas adquiren o compromiso de velar porque estes traballos sexan prestados por entidades solventes e cunha estrutura de emprego estábel acorde co volume de traballo que desenvolven.

5.° Compensación económica.- Aqueles traballadores/as afectados por este Convenio Colectivo, cuns contratos temporais de duración iguais ou superior a un ano que se extingan, por ter transcorrido o tempo para o que foron contratados, e que non teñan dereito a compensación económica superior, percibirán unha cantidade compensatoria de sete días de salario base por ano completo de servizo, ou a súa parte proporcional, computándose a fracción de mes como mes completo.