

## CAPÍTULO II

Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

El personal de la empresa, ante una grave necesidad imprevisible debidamente justificada, podrá solicitar un préstamo del fondo social.

El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado en el mismo año ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La empresa podrá pedir del solicitante, en casos excepcionales, el compromiso de hasta dos avalistas que pudieran responder de la deuda solidariamente.

Artículo 5. *Preferencias.*

A) El Comité Intercentros juzgará como preferentes a los trabajadores que, reuniendo los requisitos generales, concurren en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:

1. Existencia de alguna enfermedad bien en el empleado o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él y origine gastos extraordinarios que no cubra la Seguridad Social (prótesis, etc.).

2. El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.

3. El desalojo obligado de la vivienda habitual que ocupa por causas ajenas a su voluntad.

4. El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.

5. La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.

6. La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo de empleado.

7. La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.

8. Cualquier otra circunstancia imprevista que a criterio del Comité Intercentros motive dificultades económicas importantes del empleado.

B) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias se considerará preferencialmente, y por el siguiente orden las condiciones de:

1. A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.

2. Empleados con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.

3. Mayor antigüedad en la empresa.

## CAPÍTULO III

## Tramitación

Artículo 6. *Forma y motivación de la solicitud.*

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la Dirección de la empresa, a través del Comité Intercentros, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

a) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la empresa, haberes netos mensuales que percibe y centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la empresa y su amortización en los dos años anteriores.

b) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.

c) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario considere de interés para fundamentar la misma.

d) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.

e) Acompañar los documentos que el peticionario considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El Comité Intercentros remitirá la petición con su informe escrito a la empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

## 11811 RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Tengelmann España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Tengelmann España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010992), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TENGMANN ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Tengelmann España, Sociedad Anónima» y los trabajadores que se determinan en sus ámbitos personales y territoriales.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Tengelmann España, Sociedad Anónima» existentes en la actualidad o que pudieran crearse durante su vigencia en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afecta el presente Convenio a todos los trabajadores en plantilla cuyas categorías profesionales se relacionan en el anexo I.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio se iniciará a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la firma del mismo, y finalizará el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del Convenio Colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo efectuarse por escrito e informando del alcance de la revisión pretendida.

La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de treinta días antes de la fecha de su vencimiento.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio estarán vigentes hasta su nueva revisión.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, compensan y absorben aquellas que con cualquier carácter, y sea cual fuere la naturaleza de las mismas, vinieran disfrutando hasta la fecha los trabajadores.

Igualmente, servirán las condiciones establecidas para absorber y compensar aquellas que pudieran existir en un futuro por cualquier tipo de norma legal, convencional o jurisdiccional siempre que las contenidas en el presente Convenio sean consideradas superiores en su conjunto y cómputo anual.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico, indivisible y por lo tanto no separable.

En el supuesto que la jurisdicción laboral o administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, el presente Convenio quedara nulo y sin efecto en su totalidad.

En ese caso la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir de la decisión judicial o administrativa, y negociará el texto definitivo del Convenio Colectivo en el plazo no superior a tres meses, computados desde la finalización del plazo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produciría, las condiciones normativas de carácter general se aplicarían transitoriamente y hasta la obtención del nuevo Convenio Colectivo.

#### Artículo 8. Garantías personales.

Aquellos trabajadores, que a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen percibiendo una retribución superior a la fijada en el mismo, estimada en cómputo anual, continuarán percibiendo aquella, si bien y a fin de adaptar sus percepciones a una nueva estructura salarial, la diferencia, en caso de existir, entre lo que venían recibiendo y la nueva retribución, se reflejará en el recibo de salario con un complemento variable, denominado «Complemento personal».

#### Artículo 9. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo para la sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, y, con carácter subsidiario, a las disposiciones legales de ámbito general.

#### Artículo 10. Comisión Paritaria.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes legales de los trabajadores, designados por el Comité Intercenros, y tres representantes de la empresa, designados por ésta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituidos en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio o, en su defecto, otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la empresa que ésta designe al efecto, según de quien se trate.

Antes de iniciar cualquier tipo de acción judicial o administrativa se someterá el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en un plazo máximo de quince días, a instancia de cualquiera de las partes. En dicha reunión se levantará acta de acuerdo o desacuerdo.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
4. Emitir informe en materia de seguridad y salud laboral.
5. Conocer cualquier deficiencia en materia de salud laboral, antes y en cualquier caso de que se proceda por parte de los Delegados de Prevención a cualquier tipo de acción judicial, incluida la penal o denuncia ante la Inspección de Trabajo o autoridad laboral.
6. Cualquier otra gestión que la Comisión acepte someter a su deliberación.

## CAPÍTULO II

### Condiciones económicas

#### Artículo 11. Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el presente Convenio, estarán integradas por el salario base, pagas extraordinarias y complementos salariales.

#### Artículo 12. Salario base.

El salario base se aplicará en función de la categoría profesional que ostente el trabajador, y será el que figura en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

Los importes reflejados en la tabla de salarios, se entienden a jornada completa, es decir de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, reduciéndose proporcionalmente los mismos para los casos de jornada parcial en relación a la jornada completa habitual.

#### Artículo 13. Pagas extraordinarias.

El salario anual se distribuirá en pagas anuales, siendo doce de carácter ordinario y mensual y tres de carácter extraordinario, con fechas de cobro los días 15 de abril, 15 de agosto y 15 de diciembre, denominadas, respectivamente, paga extra de abril, paga extra de agosto y paga extra de Navidad.

El importe de las pagas extraordinarias, será el equivalente a treinta días de salario base más complemento personal, y en proporción al tiempo de prestación de servicios en el período de devengo.

El devengo de las pagas extraordinarias será por cuatrimestre natural, devengándose diariamente y entre las siguientes fechas:

Paga extra de abril: Desde el 1 de enero al 30 de abril.

Paga extra de agosto: Desde el 1 de mayo al 31 de agosto.

Paga extra de Navidad: Desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en la empresa, percibirá la paga que se encuentre en devengo en la parte proporcional al tiempo trabajado durante el cuatrimestre.

#### Artículo 14. Revisiones salariales.

Las tablas salariales que figuran en el anexo II del presente Convenio Colectivo se aplicaran desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio y hasta el 31 de diciembre de 1997.

Para el año 1998 las tablas salariales, así como los demás conceptos fijos económicos de carácter salarial vigentes al 31 de diciembre de 1997, se incrementarán con efectos 1 de enero de 1998 con el porcentaje del IPC (conjunto nacional) producido en 1997 más un 0,5 por 100, una vez constatado por el Instituto Nacional de Estadística.

Igual criterio se seguirá para 1999, incrementándose las tablas salariales de los conceptos fijos vigentes para 1998, en el porcentaje de incremento del IPC (conjunto nacional), producido en 1998 más 0,5 por 100, y aplicándose a partir del 1 de enero de 1999, una vez constatado por el Instituto Nacional de Estadística.

#### Artículo 15. Incentivos del personal de tiendas.

Todo el personal que preste sus servicios en cada una de las tiendas de la empresa, y según su categoría percibirán un complemento salarial variable por calidad y cantidad de trabajo denominado «Incentivos», y en función de los siguientes parámetros:

##### A) Categorías afectadas:

Jefe de Tienda.  
Segundo Jefe de Tienda.  
Cajero-Repositor.  
Cajero-Limpiador.

B) Parámetros de cálculo: Los parámetros de cálculo se basarán tanto en el volumen de ventas como en la «Prestación». Se entiende por «prestación» el cociente de dividir el importe total de ventas mensuales obtenidas por cada tienda, entre el número de horas totales trabajadas por todo el personal de dicha tienda.

A los efectos de determinar el divisor de la operación anterior, el Jefe de Tienda o persona delegada por él, anotará diariamente las horas rea-

lizadas por todo el personal de la tienda. Mensualmente el Jefe de Tienda sumará el número total de horas y entregará el documento de control horario para su conformidad, al Jefe de Zona, quien deberá remitirlo, a su vez, al Departamento de Personal.

C) Tabla de incentivos: Los porcentajes a aplicar sobre los parámetros de cálculo serán los siguientes:

Jefe de Tienda: 75 por 100 Prestación + 0,02 por 100 s/ventas.  
 Segundo Jefe de Tienda: 50 por 100 Prestación + 0,02 por 100 s/ventas.  
 Cajero-Repositor: 50 por 100 Prestación.  
 Cajero-Limpiador: 50 por 100 Prestación.

D) Abono de incentivos: Los incentivos se abonarán en la nómina mensual del mes siguiente al que corresponda el cálculo de los mismos.

El abono de los incentivos será proporcional al número de horas realizadas según el contrato de trabajo para los casos de contrataciones a tiempo parcial, en relación a la jornada completa habitual, es decir cuarenta horas semanales.

Al personal que durante un mes se sitúe en incapacidad temporal derivada de cualquier emergencia, o falte al trabajo por cualquier causa injustificada, le será deducido del incentivo la parte proporcional de los días de ausencia del trabajo.

Con independencia de lo expuesto anteriormente, el personal que disfrute vacaciones o se ausente por permisos retribuidos de los definidos y conforme a las normas el artículo 22, recibirá sin merma alguna el importe de los incentivos.

La empresa se compromete a estudiar distintos módulos y parámetros de cálculo de incentivos para el personal de Almacén, y a tratar este asunto, como fecha máxima la de la negociación del próximo Convenio Colectivo de empresa.

#### Artículo 16. Realización de inventarios.

Con el fin de que la empresa conozca la posible pérdida de artículos y su volumen, se realizarán inventarios periódicamente, los cuales serán realizados por los propios trabajadores de cada tienda o por el personal que a tal efecto designe la empresa.

Para el caso de que quienes realicen el inventario fueran los propios trabajadores de la tienda, estos trabajos se llevarán a efecto fuera del horario de apertura al público y se abonará a cada trabajador afectado la cantidad de 2.000 pesetas, o bien se compensará el tiempo utilizado en la realización del inventario con horas de descanso al trabajador que optara por ello.

El personal que realice los inventarios generales en los almacenes de la empresa, que se efectúen fuera del horario de trabajo, y dado que la ejecución de los mismos es de mayor duración, recibirá por este concepto la cantidad de 4.000 pesetas.

#### Artículo 17. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Sólo se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral trimestral. En el hipotético caso de que éstas existan se pactará con cada trabajador si son compensadas con descansos en otras jornadas, acumulable en vacaciones o bien abonadas en la nómina con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

La fórmula para el cálculo de las horas extraordinarias que se abonen, será la siguiente:

$$\text{Valor horas extra} = \frac{(\text{Salario base} + \text{complemento personal}) \times 12 + \text{paga extra} \times 3}{1.808} \times 150\%$$

#### Artículo 18. Dietas y viajes.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa hubieran de efectuar viajes o desplazamientos ocasionales a poblaciones distintas del centro de trabajo al que están adscritos, tendrán derecho a una dieta de manutención que se fija en 3.000 pesetas, y que suplirá el almuerzo y la cena cuando el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio, y de 1.500 pesetas como suplido del almuerzo, cuando no sea posible efectuar el mismo en su lugar habitual y, en cualquier caso, pueda pernoctar en su domicilio.

Los trabajadores que ocasionalmente necesiten utilizar su propio vehículo para viajes relacionados con la empresa recibirán el pago de 28 pesetas por kilómetro recorrido.

### CAPÍTULO III

#### Cuestiones sociales

##### Artículo 19. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal relacionado con las tiendas y los almacenes será prestada de lunes a sábado según las horas contratadas de cada trabajador, así como el sistema de turnos y respetando los descansos establecidos por la ley.

El personal que preste servicios en los almacenes tendrá una jornada media semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, respetándose el descanso entre jornadas de doce horas, y desarrollando la prestación de servicios de lunes a sábado según sistema de turnos.

Lo anterior sin perjuicio de las contrataciones realizadas a tiempo parcial, en las que se establecerán las jornadas, horarios y turnos contratados.

Para el resto del personal la jornada de trabajo será de lunes a viernes.

##### Artículo 20. Horario de trabajo.

Los horarios de trabajo serán prefijados por la empresa conforme a los turnos establecidos y según las necesidades del servicio.

En los días festivos y domingos que autorice la ley, se podrán abrir las tiendas en función de las necesidades de la empresa, estableciéndose un turno especial para cubrir estos días de ventas. Los trabajadores que realicen este turno especial, percibirán como compensación al exceso de jornada, la cantidad correspondiente a la horas trabajadas, conforme a lo expuesto en la fórmula expresada en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores que estén realizando estudios, y, siempre, previa autorización y posterior justificación, tendrán derecho a modificar su turno de trabajo a fin de poder acudir a la realización de los correspondientes exámenes. Cuando el trabajador no este sujeto al régimen de turnos, deberá recuperar el tiempo que haya necesitado para tal fin.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en las oficinas de la empresa disfrutarán durante los meses de julio y agosto de jornada intensiva, siendo la misma de lunes a viernes, y con horario de ocho a quince horas; sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá establecer horarios distintos para las personas o departamentos que sean afectados por servicios ineludibles a las tiendas o almacenes, pudiendo a tal efecto contratar personal eventual o temporal para tal fin.

##### Artículo 21. Vacaciones.

Todo el personal de tiendas y almacén tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones al año, el resto de personal disfrutará de veintidós días hábiles al año.

Se elaborarán dos calendarios de vacaciones. Uno invernal, que comprenderá desde el 1 de noviembre al 30 de abril, y otro veraniego, del 1 de mayo al 31 de octubre, en todo caso la empresa comunicará con una antelación de, al menos, dos meses las vacaciones a cada trabajador.

Las fechas de disfrute de vacaciones se establecerán por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Prevalcerá la condición de antigüedad para elegir período de disfrute, aunque entre los trabajadores con más de un año de antigüedad la preferencia en la elección será rotativa año a año.

El devengo de las vacaciones se iniciará el día 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre y cada trabajador disfrutará, al menos, de la mitad del tiempo a que tenga derecho entre los meses de junio a septiembre y el resto a lo largo del año.

Aquellos trabajadores que sus vacaciones sean por días hábiles, podrán distribuir las mismas en uno o dos periodos, con independencia de lo anterior, estos trabajadores podrán utilizar algún o algunos días hábiles de vacaciones para obtener un único puente al año.

##### Artículo 22. Permisos y licencias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta de segundo grado por consanguinidad o afinidad, siendo de cinco días en caso de que existiese desplazamiento fuera de la provincia. Grados de parentesco según anexo V.

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

c) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, si existiese desplazamiento fuera de la provincia o intervención quirúrgica se ampliará por dos días más.

d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio.

g) Por el tiempo necesario para visitar al médico en caso de enfermedad, sin perjuicio de advertir, si las circunstancias lo permiten, a la empresa a efectos de conocimiento y autorización en todo caso sujeto a su posterior justificación.

h) En caso de maternidad, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. La trabajadora distribuirá el permiso a su conveniencia, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

j) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Para la obtención del permiso o licencia el trabajador lo solicitará con el máximo de antelación posible. En el caso de matrimonio o maternidad al menos con un mes de antelación.

Los disfrutes de los permisos, expuestos en los apartados a), b), c), d), e) y f) se realizarán a partir del día del hecho causante contándose como días de los citados permisos, los días festivos, así como los de descanso semanal.

#### Artículo 23. *Complemento por enfermedad o accidente.*

La empresa se obliga a garantizar al ciento por ciento los salarios fijos de Convenio para los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y accidente no laboral durante un período máximo de doce meses, ampliándose a dieciocho meses para el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Por su parte el trabajador deberá presentar los partes de baja, confirmación y alta correspondientes inmediatamente a la obtención de los mismos, con un límite máximo de cuarenta y ocho horas después.

#### Artículo 24. *Seguro voluntario de vida o accidentes.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá, con cargo a la empresa, la cobertura de un seguro colectivo con las siguientes características:

Contingencias cubiertas: Muerte e invalidez permanente proporcional y absoluta, incluido el infarto laboral.

Importes asegurados: 5.000.000 de pesetas.

Las garantías reseñadas tendrán validez durante las horas de trabajo e «in itinere».

De la póliza contratada se entregará una copia a cada centro de trabajo, para que sea expuesto en el tablón de anuncios, a fin de que todos los trabajadores conozcan los alcances y limitaciones del seguro contratado.

#### Artículo 25. *Ayuda por jubilación.*

Al producirse la jubilación de cualquier trabajador que venga prestando sus servicios para la empresa, recibirá en concepto de ayuda por jubilación el importe íntegro de una mensualidad.

### CAPÍTULO IV

#### Contratación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

#### Artículo 26. *Contratación.*

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas en esta materia vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a la

utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad y naturaleza de aquéllas, si bien habrán de tenerse en cuenta las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Las contrataciones a tiempo parcial, en cualquiera de sus modalidades, serán retribuidas conforme a los salarios para cada categoría previstos en el presente Convenio, si bien su importe será proporcional a la jornada reducida en la que descansa su parcialidad.

2.<sup>a</sup> En el caso de que la empresa necesitara contratar un trabajador y en el mismo centro existiera otro con contrato de menos horas, dándose la necesaria igualdad de condiciones, éste podrá optar a cubrir el puesto de mayor horas y la empresa contratará otro por menos horas.

3.<sup>a</sup> Cualquier causa de suspensión del contrato de trabajo, entre las que se encuentra la incapacidad temporal, maternidad, adopción, acogimiento, incorporación al servicio militar o servicio social sustitutorio no interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

#### Artículo 27. *Períodos de prueba.*

En el momento de la contratación se establecerá un período de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso, ni indemnización alguna.

Los períodos de prueba según las distintas categorías tendrán una duración conforme a la siguiente relación:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Tres meses.

Grupo III: Tres meses.

Grupo IV: Un mes.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción, acogimiento, incorporación al servicio militar o servicio social sustitutorio y cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo no interrumpirá la duración del período de prueba.

#### Artículo 28. *Promoción.*

En el caso de producirse una vacante definitiva o un nuevo puesto de trabajo por nueva actividad, la empresa tenderá, en la medida que sea posible, siempre y cuando lo permita la organización de la misma, y exista algún empleado con la necesaria cualificación, a la promoción de los trabajadores que ya vienen prestando sus servicios en la empresa.

#### Artículo 29. *Suspensiones del contrato de trabajo.*

1. Servicio militar: Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o al servicio social sustitutorio, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, salvo para el caso en que se produzca la extinción del contrato de trabajo temporal por llegar a la finalización del mismo y no fuera renovado.

2. Excedencia voluntaria: El trabajador con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años y máximo de cinco años, con el alcance e incompatibilidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia, no tendrá derecho a una nueva mientras no transcurran cuatro años desde la finalización de la anterior.

3. Excedencia por cuidado de hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Artículo 30. Ceses en la empresa y finiquitos.**

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa, vendrán obligados a preavisar por escrito con una antelación mínima de quince días naturales.

En el caso de incumplimiento del plazo de preaviso establecido anteriormente, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de finiquito el equivalente a tantos días de salario como días de falta de preaviso se hayan incumplido.

Cuando exista denuncia por cualquiera de las partes, sobre la finalización de un contrato de carácter temporal, quien efectuara dicha denuncia deberá realizarla con un plazo mínimo de quince días naturales, estando en caso de incumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Dadas las especiales características de devengo de las pagas extraordinarias y las vacaciones, los trabajadores deberán proceder a la devolución de las cantidades negativas que eventualmente pudieran producirse en el momento del saldo y finiquito.

El finiquito deberá ser abonado conforme al modelo que figura en el anexo III del Convenio Colectivo.

El personal que cause baja en la empresa por cualquier causa deberá entregar a la firma del finiquito el vestuario que obre en su poder así como el carné de identificación de la empresa.

**CAPÍTULO V****Otras cuestiones sociales****Artículo 31. Igualdad en el trabajo.**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo en todas sus áreas, no aceptándose discriminación alguna por razones de edad, sexo, ideología, raza, etcétera.

**Artículo 32. Movilidad geográfica.**

La empresa podrá efectuar traslados a cualquier centro de trabajo que no requiera cambio de residencia. Entendiendo como tal los efectuados a una distancia inferior a 50 kilómetros de su anterior centro de trabajo.

Efectuado el traslado, la empresa abonará, siempre y cuando se acredite la existencia de diferencia económica, aquella que sufra el trabajador en el coste del transporte, tomando como referencia los transportes públicos más habituales.

Lo expuesto en el párrafo anterior no afectará a los trabajadores que sean trasladados a un centro de trabajo distinto para el cual fueron contratados, cuando esta medida tenga su fundamento en una promoción o acuerdo con el trabajador.

**Artículo 33. Ropa de trabajo.**

Todo el personal de tiendas recibirá dos prendas (batas azules) por año para el desempeño de sus funciones, a excepción de los Jefes de Tienda que recibirán tres batas blancas.

Asimismo, el personal de almacén recibirá dos vestuarios (pantalón, camisa, chaqueta y zapatos) al año, para utilizar en su trabajo.

El personal de tiendas y almacén está obligado a utilizar, para desempeñar su puesto, las prendas de trabajo que les facilita la empresa, siendo objeto de sanción disciplinaria el incumplimiento de esta obligación.

**CAPÍTULO VI****Salud laboral****Artículo 34. Revisión médica.**

Todos los trabajadores que se incorporen a la empresa, deberán realizar un reconocimiento médico con anterioridad a su colocación, que será facilitado por la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo con la que tiene concertada la empresa la pertinente cobertura del riesgo.

Con carácter anual, podrán igualmente someterse a un reconocimiento médico que será realizado también por la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

El resultado de ambos reconocimientos médicos será facilitado al trabajador.

**Artículo 35. Salud laboral.**

Tanto la empresa como los trabajadores de todas las categorías, se someten a las normas sobre prevención de riesgos laborales establecidas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y hasta el momento en que se dicte por el Gobierno los Reglamentos de desarrollo de aquella Ley, las partes se someterán igualmente a cuanto determina el título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que conserva valor reglamentario en virtud de lo dispuesto en la letra D) de la disposición derogatoria única de la citada Ley 31/1995.

Ambas partes se comprometen, por tanto, a promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación y desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

La empresa se compromete a estar en disposición de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica del estado de salud, a través de los exámenes médicos pertinentes, en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal fin, todo trabajador que lo solicite tendrá derecho anualmente a que se le practiquen tales exámenes, reservándose la empresa el derecho a designar la institución médica con capacidad suficiente que haya de realizarlos.

Los Jefes de Tienda y Almacén serán las personas encargadas de vigilar el cumplimiento de todas las normativas referentes a salud laboral.

**CAPÍTULO VII****Régimen disciplinario****Artículo 36. Faltas de los trabajadores.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa conforme a graduación de las faltas establecidas a continuación:

**Faltas leves.**—Se consideran faltas leves las siguientes:

Dos faltas de puntualidad sin justificación, en la entrada al trabajo, superiores a quince minutos y en el transcurso de un mes.

El abandono del puesto de trabajo por un período breve de tiempo y sin justificación.

La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la buena imagen de la empresa.

No atender al público con la debida corrección y diligencia.

Faltante en caja superior a 1.000 pesetas.

**Faltas graves.**—Se consideran faltas graves las siguientes:

La acumulación de tres o más faltas leves en el período de dos meses.

No entregar a la empresa los correspondientes partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal en el plazo señalado en este Convenio Colectivo, salvo causa que lo justifique.

La falta de asistencia al trabajo sin justificación durante un día al mes.

Divulgar o entregar información reservada de la empresa a personas ajenas a ésta sin autorización expresa, tales como ventas, resultados de inventarios, planes de expansión o condiciones de negociación con proveedores.

No cumplir con la debida diligencia las instrucciones de operativa expuestas en el manual de procedimiento de la empresa, cuando de esta falta se derivase perjuicio grave para la empresa, esta falta será considerada como muy grave.

La desobediencia a las instrucciones recibidas por su superior, en caso de que de esta desobediencia se derivase perjuicio grave para la empresa, esta será considerada como falta muy grave.

Realizar trabajos particulares o para terceros durante la jornada laboral sin el correspondiente permiso por parte de la empresa.

**Faltas muy graves.**—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

La reiteración de dos faltas graves en un período de seis meses.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las misiones encomendadas, así como el robo, el hurto a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceras personas dentro del centro de trabajo.

La simulación de enfermedad o accidente.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, archivos informáticos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, siempre y cuando lo anterior no sea consecuencia de un hecho accidental.

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

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

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

Acoso sexual en el trabajo.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual de su trabajo.

Aceptar comisiones, regalos, premios o dinero derivados de las relaciones con proveedores, propietarios, intermediarios o cualquier persona vinculada con la empresa.

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

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. Las faltas y las sanciones serán comunicadas siempre por escrito y se conservarán en el expediente del trabajador.

#### Artículo 37. Sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido del trabajador.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO VIII

#### Representación de los trabajadores y acción sindical

#### Artículo 38. Comité Intercentros.

La empresa reconoce la existencia del Comité intercentros compuesto por dos miembros del Comité de empresa de Madrid, dos miembros del Comité de empresa de Sevilla y todos los actuales Delegados de personal, más los que en lo sucesivo puedan ser elegidos en los distintos centros de trabajo, hasta un máximo de 12 componentes como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores.

Las competencias de dicho Comité serán las siguientes:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a su representados, como único órgano representativo de todos los trabajadores de la compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2. Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

3. Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por esta sobre las cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Cualquier otra competencia o deber establecido en la Ley.

### ANEXO I

#### Clasificación: Grupos y categorías profesionales

##### DEFINICIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS

##### Grupo I

Se encuadran en este grupo las personas que toman decisiones y acciones con nivel de autonomía y bajo la política marcada por la empresa, encaminando su trabajo a la obtención de objetivos y resultados prefijados. Pueden dirigir y coordinar un grupo más o menos amplio de personas.

Categorías:

Jefe de Departamento (Administración, Informática, etc.): Es la persona que gestiona los medios que pone a su disposición la empresa para alcanzar los resultados previstos para su departamento.

Jefe de Área (Expansión, Compras, Obras, etc.): Es la persona que teniendo los mismos objetivos que el Jefe de Departamento es responsable de un área geográfica, operacional o funcional determinada dentro del mismo departamento.

Jefe de Almacén: Es el responsable al frente de un Almacén, siendo su cometido la organización, gestión y correcta aplicación de la política establecida para su buen funcionamiento.

Jefe de Zona: Es el responsable de un grupo de tiendas, encargándose de su gestión según las normativas establecidas para alcanzar las ventas y resultados operativos marcados por la empresa.

##### Grupo II

Pertenecen a este grupo las personas que necesitan de una competencia técnica media, habilidad y/o experiencia necesarias para ejecutar adecuadamente su trabajo mediante procesos más o menos estandarizados. Pueden necesitar y dirigir un grupo de personas para alcanzar sus objetivos.

Categorías:

Jefe de Sección (Administrativo, Compras, Expansión, Obras, etc.): Es la persona al frente de una sección comercial, administrativa, técnica o de servicios teniendo como misión garantizar la correcta ejecución de los procedimientos establecidos para conseguir el resultado esperado por la empresa.

Segundo Jefe de Almacén: Es la persona que estando bajo las órdenes del Jefe de Almacén se responsabiliza de las tareas encomendadas para conseguir el funcionamiento adecuado del almacén.

Jefe de Tienda: Es la persona responsable de una tienda, encargado de asegurar que se ejecutan correctamente todos los procedimientos y normativas establecidas, así como conseguir los objetivos comerciales, administrativos y operacionales que se marquen en cada caso. Es responsable de coordinar, dirigir y organizar el equipo de personas que trabaja en su tienda.

##### Grupo III

Se encuadran en este grupo las personas a las que les establecen prácticas y procedimientos estandarizados y en el que el titular debe interpretar y aplicar la solución más adecuada para cada situación.

Categorías:

Oficial administrativo: Es la persona que posee conocimientos técnicos y prácticos suficientes para desarrollar funciones administrativas mediante la aplicación razonada de las mismas y con iniciativa para determinar algunos aspectos del proceso de trabajo.

Jefe de Grupo: Es la persona que, estando bajo las órdenes de su inmediato superior, controla, organiza y vigila los trabajos de un área funcional del almacén.

Conductor: Es la persona que conduce vehículos industriales y que transporta y descarga mercancías del almacén a tiendas y viceversa.

Segundo Jefe de Tienda: Es la persona que, estando bajo las órdenes del Jefe de Tienda, es responsable de las tareas encomendadas en cada momento para conseguir el funcionamiento adecuado de la tienda, asiste y apoya al Jefe de Tienda en sus funciones.

##### Grupo IV

Están comprendidos en este grupo todos los puestos a los que se les indica cómo efectuar su trabajo y su responsabilidad se limita al estricto cumplimiento de las instrucciones recibidas.

**Categorías:**

**Auxiliar administrativo:** Es la persona que posee conocimientos generales administrativos y auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos diversos relacionados con la labor desarrollada en los distintos departamentos.

**Recepcionista:** Es la persona que recibe las llamadas, visitas, correo y distribuye éstos a los distintos departamentos.

**Vigilante:** Es aquel que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurno o nocturno de las dependencias propias de la empresa.

**Mozo:** Es la persona que, mediante esfuerzo muscular o ayudado de máquinas, prepara pedidos, transporta y clasifica mercancías o realiza cualquier otro trabajo relacionado con los productos en el ámbito del almacén. Igualmente se ocupa del mantenimiento y limpieza de los locales.

**Ayudante:** Es el trabajador que, bajo las órdenes de su inmediato superior, realiza todas las tareas indicadas por aquél.

**Chófer:** Es aquel operario que se dedica fundamentalmente al transporte de personas, realizando los encargos que se le requieren, y ocupándose de correcto estado de conservación y limpieza del vehículo que conduce.

**Cajero-Repositor:** Es la persona que dentro de las tiendas ejecuta las instrucciones recibidas por su superior para desempeñar las siguientes funciones:

Marcar los productos en Caja y cobrar a los clientes.

Abrir, cerrar y hacer arqueos de Caja.

Realizar la limpieza de todo el establecimiento.

Reponer artículos en estanterías o palés.

Atención amable y diligente hacia los clientes. Realización de inventarios.

Mantenimiento de la cartelización.

Cualquier otra misión encomendada por su superior y relacionada con las mercancías.

**Cajero-limpiador:** Es la persona que dentro de las tiendas ejecuta las instrucciones recibidas por su superior para desempeñar las siguientes funciones:

Fundamentalmente se ocupará de realizar la limpieza de los locales.

Como labores accesorias realizará las mismas tareas que el Cajero-Repositor.

**ANEXO II****Grupos, categorías y retribuciones***Clasificación de grupos y categorías*

	Administrativos y Técnicos	Almacén	Tiendas	Salario anual — Pesetas
Grupo I.	Jefe Departamento. Jefe Área.	Jefe de Almacén.	Jefe de Zona.	2.500.000
Grupo II.	Jefe de Sección.	2.º Jefe Almacén.	Jefe de Tienda.	2.000.000
Grupo III.	Of. Administrativo.	Jefe de Grupo. Conductor.	2.º Jefe Tienda.	1.400.000
Grupo IV.	Aux. administrativo. Recepcionista. Vigilante. Chófer.	Mozo. Ayudante.	Cajero-Repositor. Cajero-Limpiador.	1.290.000

# GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

