

4037

RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2000, 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 diciembre de 1999, de una parte, por los representantes de la empresa, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 14 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE 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 especifican 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 1 de enero de 2000, y finalizará el 31 de diciembre de 2002.

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 la autoridad laboral correspondiente, 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 quedará 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, hasta la obtención de nuevo Convenio Colectivo, se seguirá aplicando el antiguo, el cual tenía vigor hasta el 31 de diciembre de 1999.

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 salarios 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 Intercentros y tres representantes de la empresa, designados por ésta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido 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 y autoridad laboral.
6. Cualquier otra gestión que la Comisión acepte someter a su deliberación.

Al objeto de actualizar todos los importes salariales contenidos en el presente Convenio, en su conversión de pesetas a euros, durante el mes de diciembre del año 2001, la Comisión Paritaria se reunirá a tal efecto, y publicará a nivel interno de toda la empresa las equivalencias correspondientes.

CAPÍTULO II

Condiciones económicasArtículo 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 quince pagas al año, siendo doce de carácter ordinario y mensual y tres de carácter extraordinario, con fechas de cobro estas últimas 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 coincidente con el ostentado por el trabajador al día del cobro de cada paga, sin tener en cuenta los distintos salarios que por razones de jornadas distintas, categorías distintas, el trabajador hubiera podido tener durante el período de devengo de cada paga.

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. *Salarios especiales.*

a) Los trabajadores con categoría laboral de Jefe de Tienda recibirán un incremento salarial de 300.000 pesetas brutas anuales distribuidas entre las quince pagas, al acreditar un año de antigüedad en dicha categoría. Dicha cuantía será revisada anualmente, experimentando, por tanto, el incremento anual que corresponda según el artículo 15.

b) Aquellos trabajadores con categoría de Cajero que realicen de manera temporal y ocasional funciones de Segundo Jefe de Tienda recibirán, por día completo de trabajo en el desempeño de las misiones y funciones de esta categoría, la cantidad de 1.000 pesetas en concepto de plus de responsabilidad. Si la sustitución se produjera, en las mismas circunstancias anteriores, a funciones de Jefe de Tienda, el trabajador con categoría de Cajero que ejerza las mismas percibirá por plus de responsabilidad la cantidad de 2.000 pesetas por día de sustitución.

En el supuesto de que las sustituciones se extiendan a media jornada, el abono de las cantidades señaladas anteriormente se producirá en su mitad.

Artículo 15. *Revisiones salariales.*

Las tablas salariales que figuran en el anexo II del presente Convenio Colectivo se aplicarán desde el día 1 de enero de 2000, y hasta el 31 de diciembre de 2000.

Para el año 2001 las tablas salariales, así como el complemento de empresa vigentes al 31 de diciembre de 2000, se incrementarán con efectos 1 de enero de 2001 con el porcentaje del IPC (conjunto nacional) producido en el año 2000 más el 25 por 100 del mismo IPC, una vez constatado por el Instituto Nacional de Estadística.

Igual criterio se seguirá para el año 2002, incrementándose las tablas salariales y el complemento de empresa vigentes para el año 2001, en el porcentaje de incremento del IPC (conjunto nacional), producido en el año 2001 más el 25 por 100 del mismo IPC, y aplicándose a partir del 1 de enero de 2002, una vez constatado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 16. *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 realizadas 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 de cuarenta horas semanales.

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

Con independencia de lo expuesto anteriormente, el personal que disfrute vacaciones o se ausente por permisos retribuidos de los definidos conforme a las normas del artículo 26, recibirá, sin merma proporcional alguna, el importe de los incentivos.

Artículo 17. *Realización de inventarios.*

Con el fin de que la empresa conozca la posible pérdida de artículos y el volumen de la misma, 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 por todos los conceptos a cada trabajador afectado la cantidad de 2.500 pesetas, por un máximo en la dedicación a esta tarea de tres horas desde el fin de cierre de cajas; el exceso sobre dicho tiempo, si lo hubiere, será compensado con el disfrute de períodos de descanso equivalentes al exceso de las tres horas; el abono de la cantidad antes indicada no procederá si el trabajador optase por la compensación del tiempo utilizado en la realización del inventario con horas de descanso.

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 4.400 pesetas por todos los conceptos, sin que exista la limitación de tiempo para la realización del mismo señalada en el párrafo anterior.

Artículo 18. *Incentivos del personal de almacén.*

Los trabajadores con categoría de Mozos de Almacén percibirán, con independencia del salario base establecido en las tablas del anexo II del presente Convenio, un complemento salarial de carácter variable por calidad/cantidad de trabajo denominado «Incentivos», que se regulará por los siguientes parámetros:

a) El sistema de incentivos atenderá a las actividades que se hacen constar en las tablas que figuran en el anexo III, y que son: 1. Preparación de seco; 2. Preparación de fruta; 3. Preparación de «palets» completos; 4. Repaso, y 5. Recepción de mercancía.

b) Para cada una de estas tareas se asigna una columna de productividad, estableciendo las pesetas/mes teóricas a recibir y las pesetas/hora trabajada en función de ciento sesenta y cuatro horas de trabajo mensuales.

c) El objetivo final es conseguir medir mensualmente la productividad de cada Mozo de Almacén en cada una de las tareas descritas anteriormente, y así obtener las pesetas/hora que corresponden. Se operará multiplicando dichas pesetas/hora por el número de horas trabajadas por cada Mozo de Almacén, obteniéndose de esta forma la parte variable del salario a percibir.

La única excepción a la medición individualizada por Mozo de Almacén es la tarea 5 de recepción; en este parámetro, se hallará una productividad global de la recepción del almacén y unas pesetas/hora de recepción que se multiplicarán por el número de horas trabajadas en dicha tarea por cada Mozo de Almacén en particular.

En la medida de la productividad para la preparación de cámara, se utilizarán los mismos factores que para la preparación de seco. En cuanto a la tarea 4, repaso, se contabilizará un «palet» completo como un bulto.

Al objeto de detectar posibles errores en la labor de repaso, se realizará un cómputo mensual de líneas de reclamaciones que provengan de las tiendas en relación con la preparación de la mercancía enviada, y cuyo posible error no haya sido detectado a la hora de repasar. Una vez comprobada la existencia de los errores, se aplicará una deducción de 5 pesetas por cada línea de reclamación de tienda, de tal manera que la cifra resultante del cómputo total de errores mensuales por 5 pesetas se deducirá al total de trabajadores que realizaron la labor de repaso, repartida la deducción proporcionalmente a las horas trabajadas por cada uno de ellos.

Igualmente, y con el fin de detectar posibles errores en las labores de preparación, se realizará un cómputo mensual de éstos por parte de los Repasadores. Caso de comprobarse el error en la tarea de preparación, el trabajador responsable de la misma sufrirá una deducción de 25 pesetas por cada error comprobado.

La parte variable obtenida conforme a los cálculos expuestos en los párrafos anteriores se percibirá en la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que se produce y obtiene dicha variable.

Artículo 19. *Gratificación por detección de sustracciones.*

El trabajador que detecte una sustracción de mercancía, productos o metálico en el recinto de la tienda, lo comunicará al Jefe de Tienda de manera inmediata; comprobado que el hecho denunciado es verídico, se devengará a favor del trabajador un incentivo de 2.000 pesetas por cada detección realizada.

Artículo 20. *Trabajo nocturno en almacenes.*

Los trabajadores que presten sus servicios en los almacenes de la empresa y realicen un horario comprendido entre las veintidós horas y las seis horas tendrán un incremento sobre el salario base del 25 por 100 en proporción al período de tiempo de prestación de servicios producido en dicho espacio temporal.

Artículo 21. *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 y complementarias.

Sólo se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral ordinaria trimestral, si bien existirá una limitación máxi-

ma mensual del 20 por 100 de horas extraordinarias sobre la jornada habitual del trabajador, procediéndose al abono o compensación con tiempo de descanso, parcial o totalmente, según decisión de la empresa, al mes siguiente en que se produjera la superación del citado límite máximo, a fin de reducir ese exceso y situarlo por debajo del 20 por 100.

En la hipótesis de que se produzcan horas extraordinarias, se acordará con cada trabajador si las mismas son compensadas con descansos en otras jornadas, acumulable en vacaciones o bien abonadas en la nómina con un incremento del 20 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

La fórmula para el cálculo de las horas extraordinarias y complementarias que se devenguen será la siguiente:

$$\text{Valor horas extras y complementarias} = \frac{(\text{Salario base} + \text{Complemento Personal}) \times 12 + \text{Paga extra} \times 3}{1.808} \times 120 \%$$

Artículo 22. *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 3.300 pesetas y que suplirá el almuerzo y la cena cuando el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio; si el desplazamiento fuese al extranjero, el importe de la dieta será de 6.600 pesetas; si pudiera pernoctar en su domicilio devengará media dieta por importe de 1.650 pesetas.

Los trabajadores que ocasionalmente necesiten utilizar su propio vehículo para viajes relacionados con la empresa recibirán el pago de 30 pesetas por kilómetro recorrido.

La empresa abonará los gastos de dietas y desplazamientos ocasionados a los representantes de los trabajadores que formen parte de la Comisión de Negociación del Convenio Colectivo, siempre que los mismos se produzcan con ocasión de la celebración de las reuniones necesarias para el desarrollo de sus funciones de negociación colectiva, así como los gastos de dietas y desplazamientos producidos para una única reunión previa a la negociación del Convenio Colectivo y sólo a los miembros que formen parte de la Mesa Negociadora.

Igual abono se producirá a los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio respecto de los gastos que por dietas y desplazamiento se produzcan con ocasión del desempeño de sus funciones de consulta, vigilancia e interpretación del Convenio.

CAPÍTULO III

Cuestiones sociales

Artículo 23. *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.

Para todo el personal de la empresa, los días 24 y 31 de diciembre de cada año, la jornada de trabajo finalizará a las quince horas; para el personal de los almacenes en esos días, sólo prestarán servicios los trabajadores adscritos al primer turno, y con el límite máximo de hasta las quince horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en las administraciones regionales, y cuyo horario dependa de los turnos de los almacenes, tendrán una jornada semanal de treinta y nueve horas de trabajo efectivo.

Artículo 24. *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 por todos los

conceptos relativos al trabajo en festivo o domingo, incluido el exceso de jornada, la cantidad correspondiente a las siguientes tablas:

A) Tabla para apertura únicamente en el turno de mañana (media jornada cinco horas):

Categoría	Importe
Jefe de Tienda	10.000
Segundo Jefe de Tienda.	7.000
Cajeros	5.500

B) Tabla para apertura durante todo el día (jornada completa ocho horas).

Categoría	Importe
Jefe de Tienda	15.000
Segundo Jefe de Tienda.	11.000
Cajeros	8.000

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 esté 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 tendrán un horario general durante todo el año, de lunes a jueves de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas y los viernes de ocho a quince horas. Quedan exceptuados de este horario general los trabajadores cuya categoría laboral pertenezca al grupo I, así como los Adjuntos de Expansión, los Técnicos de Mantenimiento y el personal que pertenezca a las administraciones regionales y cuyo horario dependa de los turnos de los almacenes.

Artículo 25. Vacaciones.

Todo el personal de tiendas y almacén tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones al año, el resto de personal disfrutará de veintidós días hábiles al año, en proporción al tiempo trabajado durante el año de devengo.

El computo de las vacaciones de los trabajadores de tiendas y almacén, que disfrutan de treinta días naturales, se realizará contando todos los días naturales desde el primero hábil de disfrute hasta el natural inmediatamente anterior a su incorporación al puesto de trabajo; de esta regla se excluyen los períodos iguales o inferiores a tres días de vacaciones solicitados, concedidos y disfrutados, en los que sólo se contabilizarán como de vacaciones los días hábiles correspondientes.

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. Prevalecerá 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.

El disfrute de las vacaciones se producirá en tantos períodos como se acuerde entre empresa y trabajador, previa petición de éste y con informe favorable de su inmediato superior.

Artículo 26. 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 IV.

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

c) Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad.

d) 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.

e) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

g) Quince días en caso de matrimonio.

h) 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, y, en todo caso, su posterior justificación.

i) 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.

j) Los trabajadores por lactancias de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir 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.

k) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrán 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), f) y g) se computarán a partir del día del hecho causante e incluido el mismo, contándose como días de los citados permisos todos los días, es decir, incluyendo como tales los días festivos y los de descanso semanal.

Artículo 27. Complemento por enfermedad o accidente.

La empresa se obliga a garantizar al 100 por 100 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 de su emisión, teniendo la consideración de falta grave, a los efectos del régimen disciplinario, el incumplimiento de esta obligación.

Artículo 28. Seguros voluntarios de vida o accidentes.

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

Contingencias cubiertas: Muerte e invalidez permanente total o 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».

Igualmente, la empresa suscribirá un seguro de vida a favor de todos los trabajadores por un capital de 500.000 pesetas que cubra el riesgo de fallecimiento por muerte no debida a contingencias profesionales, del que disfrutará el trabajador mientras siga prestando servicios para la empresa, o finalice la vigencia del presente Convenio Colectivo.

De ambas pólizas contratadas 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 29. Seguro médico.

La empresa se compromete a negociar, con fecha límite el día 31 de diciembre de 2000, un seguro médico para los trabajadores, con distintos

niveles de cobertura y en las mejores condiciones posibles, al cual pueden acogerse voluntariamente los trabajadores, designando también los familiares que estimen pertinente para acogerse a este seguro médico, y siéndole deducido del recibo de salarios, mensualmente, el importe de la cuota que cubra el coste de aquél.

Artículo 30. *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.

Artículo 31. *Anticipo de remuneraciones.*

Todo trabajador que ostente una antigüedad mínima de un año podrá solicitar el anticipo del importe total neto de la paga extraordinaria, siempre y cuando tal solicitud se produzca con una antelación máxima de tres meses a la fecha del cobro de la citada paga extraordinaria.

La solicitud del anticipo se efectuará al Director regional o del departamento, por escrito, y con expresión de las causas que la motivan, siendo en cualquier caso necesaria la aprobación de aquél.

Si el trabajador causase baja laboral antes de la fecha establecida para el cobro de la paga extraordinaria a cargo de la cual se efectuó el anticipo, la diferencia en exceso en su contra resultante se saldará en el correspondiente recibo de saldo y finiquito.

CAPÍTULO IV

Contratación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 32. *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:

Primera.—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 descansen su parcialidad.

Segunda.—En el caso de que la empresa necesitara contratar a 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.

Tercera.—Cualquier causa de suspensión del contrato de trabajo, entre las que se encuentran la incapacidad temporal, maternidad, adopción, acogimiento, incorporación al servicio militar o servicio social sustitutorio no interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

Para el cumplimiento de la obligación por parte de la empresa de facilitar a los representantes de los trabajadores la copia básica de los contratos, según previsión legal, bastará la revisión y visado de cualquier trabajador que ostente la cualidad de representante legal de los trabajadores, ya lo sea con carácter unipersonal (Delegado de Personal), o de carácter colectivo (por pertenecer a Comité de Empresa).

Artículo 33. *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: Cuarenta y cinco días naturales.

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 el cómputo de la duración del período de prueba.

Artículo 34. *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. A tal fin, de producirse una vacante, la empresa hará público mediante nota interna los requisitos necesarios para el acceso al puesto de trabajo, que se pretende ocupar, y recibiendo las propuestas de los candidatos que deseen optar al mismo.

Artículo 35. *Suspensiones del contrato de trabajo.*

a) 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.

b) 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.

Aquellos trabajadores que ostenten una antigüedad superior a cinco años podrán solicitar un período de excedencia desde un mínimo de seis meses hasta un máximo de cinco años.

El trabajador que haya disfrutado alguna de las excedencias señaladas anteriormente no tendrá derecho a una nueva mientras no transcurran cuatro años desde la finalización de la anterior.

c) 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, sólo 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 36. *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. La obligación contenida anteriormente sólo se producirá si el contrato de trabajo tuviera una duración superior a seis meses.

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.

En el caso de baja laboral en la empresa causada por el personal de tiendas y almacén para el cálculo del finiquito de haberes correspondiente, se tendrá en cuenta para determinar el importe de la prestación el de aquella última concretada al momento de producirse dicha baja, y extendiéndose su pago, en su caso, y para fracciones inferiores al mes, a la parte proporcional de los días trabajados y no percibidos al momento de aquella baja.

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

Si el trabajador que causa baja tuviera algún tipo de anticipo concedido y no amortizado, el importe pendiente de devengo le será deducido de la liquidación final de haberes.

El personal, al causar baja en la empresa por cualquier causa, deberá entregar a la firma del finiquito el vestuario que obre en su poder.

CAPÍTULO V

Otras cuestiones socialesArtículo 37. *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, etc.

Artículo 38. *Formación.*

La empresa se compromete a promocionar cursos de régimen interno, elaborados e impartidos por los propios responsables de la empresa, con o sin auxilio exterior, que garanticen el conocimiento a fondo del puesto de trabajo que desempeña cada trabajador, y sirvan para mejorar la productividad general en la empresa.

Artículo 39. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá efectuar traslados a cualquier centro de trabajo que no requiera cambio de residencia. No se consideran supuestos de cambio de residencia los efectuados en una distancia inferior a 50 kilómetros del anterior centro de trabajo.

Producido el traslado, la empresa abonará, siempre y cuando se acredite la existencia de perjuicio económico para el trabajador, el importe del que sufra el trabajador en el coste del transporte, tomando como referencia los transportes públicos más habituales y convenientes.

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

Cuando un trabajador sea promocionado o desplazado a solicitud de la empresa, y esto implique cambio de domicilio, la empresa pondrá a disposición del trabajador, en concepto de indemnización por traslado, alojamiento gratuito así como el pago de las dietas correspondientes, y ambos conceptos por un máximo de quince días, corriendo el resto de los gastos por tales conceptos a cargo del trabajador, si superan dicho período de quince días.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

Todo el personal de tiendas recibirá tres prendas (batas azules) por año para el desempeño de sus funciones.

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 laboralArtículo 41. *Marco de desarrollo de la salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o control y la reducción de los riesgos a partir de su evaluación, adoptando las medidas preventivas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, serán de aplicación para la empresa y todos los trabajadores de la misma las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los Reglamentos que la desarrollan.

Artículo 42. *Trabajadores encargados de la seguridad y salud.*

Los Jefes de Tienda y Almacén serán las personas encargadas de velar por la seguridad y salud de los trabajadores en las tiendas y almacenes respectivamente, mediante las competencias siguientes:

1. Promover y fomentar la realización de trabajos y tareas seguras.
2. Velar por el correcto mantenimiento de equipos, instalaciones y máquinas.

3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las medidas y recomendaciones que en materia de prevención defina la empresa.

4. Informar y formar adecuadamente al personal para que se realice el trabajo en condiciones de seguridad.

Artículo 43. *Vigilancia de la salud.*

La empresa asume el compromiso de garantizar a los trabajadores de la empresa la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores de la empresa se llevará a cabo por el personal sanitario de competencia técnica, formación y capacidad acreditada del Servicio de Prevención ajeno con el cual se concierta la disciplina de Medicina del Trabajo.

La vigilancia de la salud consistirá en:

1. Un reconocimiento médico inicial obligatorio y anterior a la colocación del trabajador.
2. Un reconocimiento médico anual a petición del trabajador, del Médico, o de la propia empresa.

El resultado del reconocimiento médico será facilitado al trabajador.

Artículo 44. *Obligaciones en materia de salud laboral.*

Será obligación de todos los trabajadores velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Obligaciones específicas:

1. Usar de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos existentes o que se instalen en los equipos de trabajo en los centros de trabajo.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
6. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos.

El incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refieren los apartados anteriores, tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinarioArtículo 45. *Faltas de los trabajadores.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa conforme a la 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 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.

El descuadre en caja superior a 1.500 pesetas.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

La acumulación de tres o mas 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 esta 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, ésta 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.

El descuadre en caja en cuantía superior a 5.000 pesetas; también se incurrirá en esta falta cuando, de producirse diversos descuadres a lo largo del mes, éstos superen unitariamente la cifra de 500 pesetas y totalicen más de 5.000 pesetas al mes.

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 y consideración a los jefes o a 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 a la empresa.

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

El descuadre en caja en cuantía superior a 10.000 pesetas; también se incurrirá en esta falta cuando, de producirse diversos descuadres a lo largo del mes, éstos superen unitariamente la cifra de 500 pesetas y totalicen más de 10.000 pesetas al mes.

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 46. 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.

En el caso de imputación a representantes legales de los trabajadores de posible comisión de faltas de carácter grave o muy grave, con independencia de la apertura de expediente contradictorio, durante la tramitación del mismo, se producirá la suspensión cautelar de empleo, que no de sueldo. La duración máxima de la suspensión cautelar no podrá rebasar el período de duración de la tramitación del expediente contradictorio.

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores y acción sindical

Artículo 47. 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 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 ésta 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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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:

1. 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.
2. 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.
3. Jefe de Tienda: Es la persona responsable de una tienda, encargado de asegurar que se ejecuten 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.
4. Técnico de Mantenimiento: Es el responsable de asegurar el correcto funcionamiento de las instalaciones mediante el cumplimiento de los programas establecidos tanto en mantenimiento correctivo como en preventivo; se encargará de la negociación y trato con los proveedores; será el responsable del control de las reparaciones y todo el acopio de repuestos consecuencia de aquéllas; se encargará del visado de las facturas y cargos que se originen con ocasión de su labor.
5. Adjunto de Expansión: Es la persona encargada del estudio y prospección del mercado inmobiliario, con un área geográfica de trabajo definida por la empresa, cuyo objetivo es encontrar ubicaciones e instalaciones que se adapten a las necesidades prefijadas por la empresa con el fin de efectuar la apertura de nuevas tiendas, locales, superficies, instalaciones y almacenes.
6. Secretaria de Dirección: Es la persona que posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, tanto de carácter administrativo como en materia de ofimática y «software», para desempeñar el puesto y dar asistencia a un Consejero o Director de ámbito regional o nacional.

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 le 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 de Almacén: 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 del 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 arqueo de caja.
- Realizar la limpieza de todo el establecimiento.
- Reponer artículos en estanterías o «palets».
- 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

Retribuciones según grupos y categorías

	Administrativos y Técnicos	Almacén	Tiendas	Salario anual — Pesetas
Grupo I	Jefe Departamento. Jefe de Área.	Jefe de Almacén.	Jefe de Zona.	2.750.000
Grupo II	Jefe de Sección. Técnico de Mantenimiento. Adjunto de Expansión. Secretaria Dirección.	Segundo Jefe de Almacén.	Jefe de Tienda.	2.200.000
Grupo III	Oficial-Administrativo.	Jefe de Grupo. Conductor.	Segundo Jefe de Tienda.	1.540.000
Grupo IV	Auxiliar-Administrativo. Recepcionista. Vigilante. Chófer.	Mozo. Ayudante.	Cajero-Repositor. Cajero-Limpiador.	1.410.000

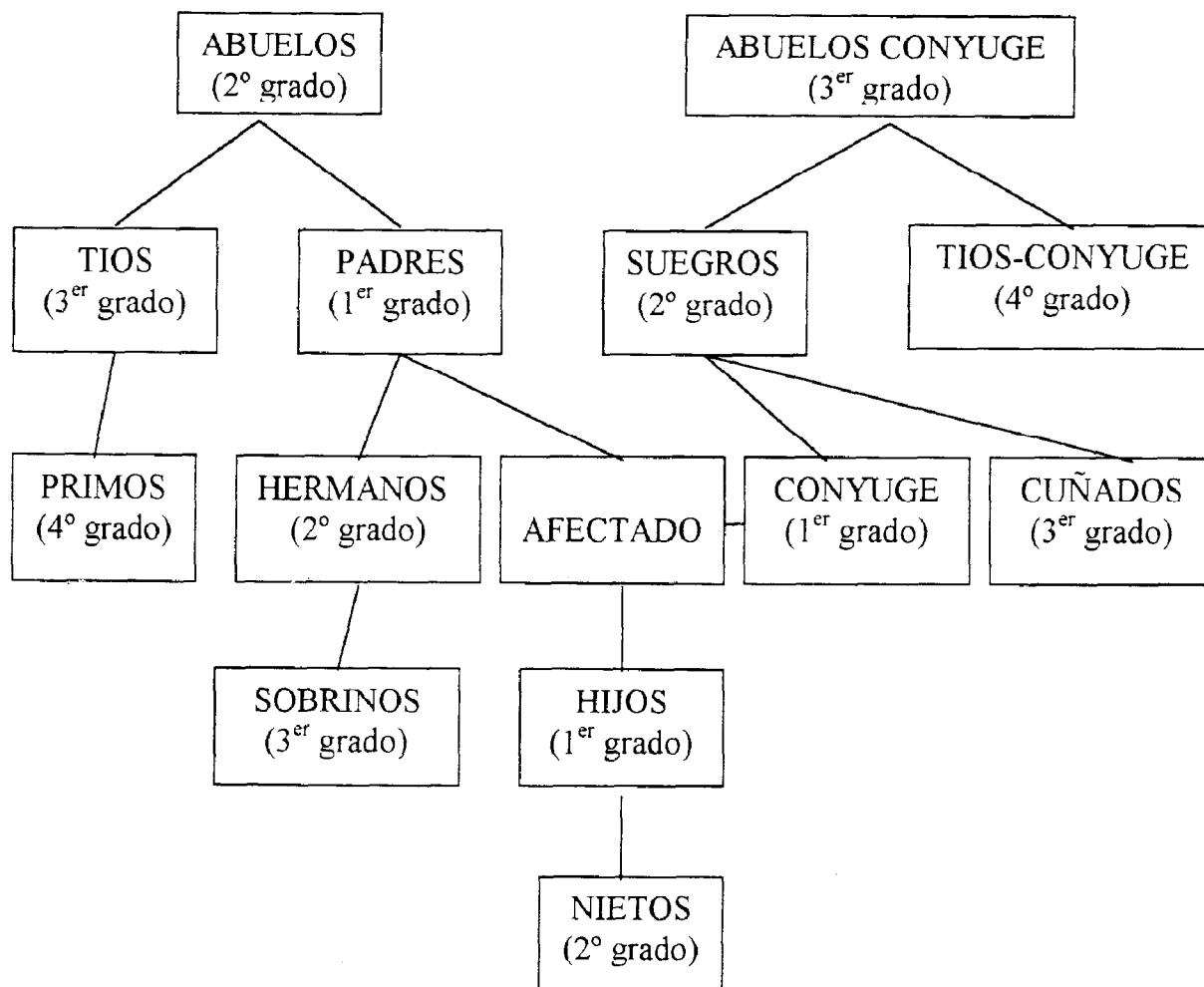
ANEXO III

Tabla de productividad en almacenes

Preparación (btos./hora)			Fruta (btos./hora)			Palets (palets/hora)			Repaso (bultos/hora)			Recepción (pal./hora)		
Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora	Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora	Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora	Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora	Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora
137,5	0	0	108,4	0	0	33,1	0	0	616,7	0	0	24,1	0	0
138,0	12.000	73	110,5	12.000	73	33,7	12.000	73	628,8	12.000	73	24,6	12.000	73
132,5	12.486	76	112,6	12.486	77	34,4	12.486	77	640,9	12.486	77	25,1	12.486	77
135,0	12.971	79	114,8	12.971	81	35,0	12.971	81	653,0	12.971	81	25,5	12.971	81
137,5	13.457	82	116,9	13.457	85	35,7	13.457	85	665,1	13.457	85	26,0	13.457	85
140,0	13.943	85	119,0	13.943	88	36,3	13.943	88	677,2	13.943	88	26,5	13.943	88
142,5	14.428	88	121,1	14.428	92	37,0	14.428	92	689,3	14.428	92	27,0	14.428	92
145,0	14.914	91	123,3	14.914	96	37,6	14.914	96	701,4	14.914	96	27,4	14.914	96
147,5	15.399	94	125,4	15.399	100	38,3	15.399	100	713,5	15.399	100	27,9	15.399	100
150,0	15.885	97	127,5	15.885	104	38,9	15.885	104	725,5	15.885	104	28,4	15.885	104
152,5	16.635	101	129,6	16.635	108	39,6	16.635	108	737,6	16.635	108	28,9	16.635	108
155,0	17.385	106	131,8	17.385	113	40,2	17.385	113	749,7	17.385	113	29,3	17.385	113
157,5	18.135	110	133,9	18.135	117	40,9	18.135	117	761,8	18.135	117	29,8	18.135	117
160,0	18.885	115	136,0	18.885	122	41,5	18.885	122	773,9	18.885	122	30,3	18.885	122
162,5	19.635	119	138,1	19.635	127	42,2	19.635	127	786,0	19.635	127	30,7	19.635	127
165,0	20.385	124	140,3	20.385	131	42,8	20.385	131	798,1	20.385	131	31,2	20.385	131
167,5	21.135	129	142,4	21.135	136	43,5	21.135	136	810,2	21.135	136	31,7	21.135	136
170,0	21.885	133	144,5	21.885	140	44,1	21.885	140	822,3	21.885	140	32,2	21.885	140
172,5	22.635	138	146,6	22.635	145	44,8	22.635	145	834,4	22.635	145	32,6	22.635	145
175,0	23.385	142	148,8	23.385	149	45,4	23.385	149	846,5	23.385	149	33,1	23.385	149
177,5	24.135	147	150,9	24.135	154	46,1	24.135	154	858,6	24.135	154	33,6	24.135	154
180,0	24.885	151	153,0	24.885	158	46,7	24.885	158	870,7	24.885	158	34,1	24.885	158
182,5	25.635	156	155,1	25.635	163	47,4	25.635	163	882,7	25.635	163	34,5	25.635	163
185,0	26.385	161	157,3	26.385	168	48,0	26.385	168	894,8	26.385	168	35,0	26.385	168
187,5	27.135	165	159,4	27.135	172	48,6	27.135	172	906,9	27.135	172	35,5	27.135	172
190,0	27.885	170	161,5	27.885	177	49,3	27.885	177	919,0	27.885	177	35,9	27.885	177
192,5	28.635	174	163,6	28.635	181	49,9	28.635	181	931,1	28.635	181	36,4	28.635	181
195,0	29.385	179	165,8	29.385	186	50,6	29.385	186	943,2	29.385	186	36,9	29.385	186
197,5	30.135	183	167,9	30.135	190	51,2	30.135	190	955,3	30.135	190	37,4	30.135	190
200,0	30.885	188	170,0	30.885	195	51,9	30.885	195	967,4	30.885	195	37,8	30.885	195
202,5	31.635	192	172,1	31.635	200	52,5	31.635	200	979,5	31.635	200	38,3	31.635	200
205,0	32.385	197	174,3	32.385	204	53,2	32.385	204	991,6	32.385	204	38,8	32.385	204
207,5	33.135	202	176,4	33.135	209	53,8	33.135	209	1.003,7	33.135	209	39,3	33.135	209
210,0	33.885	206	178,5	33.885	213	54,5	33.885	213	1.015,8	33.885	213	39,7	33.885	213
212,5	34.635	211	180,6	34.635	218	55,1	34.635	218	1.027,9	34.635	218	40,2	34.635	218
215,0	35.385	215	182,8	35.385	222	55,8	35.385	222	1.039,9	35.385	222	40,7	35.385	222
217,5	36.135	220	184,9	36.135	227	56,4	36.135	227	1.052,0	36.135	227	41,1	36.135	227
220,0	36.885	224	187,0	36.885	232	57,1	36.885	232	1.064,1	36.885	232	41,6	36.885	232
222,5	37.635	229	189,1	37.635	236	57,7	37.635	236	1.076,2	37.635	236	42,1	37.635	236
225,0	38.385	234	191,3	38.385	241	58,4	38.385	241	1.088,3	38.385	241	42,6	38.385	241
227,5	39.135	238	193,4	39.135	245	59,0	39.135	245	1.100,4	39.135	245	43,0	39.135	245
230,0	39.885	243	195,5	39.885	250	59,7	39.885	250	1.112,5	39.885	250	43,5	39.885	250
232,5	40.635	247	197,6	40.635	254	60,3	40.635	254	1.124,6	40.635	254	44,0	40.635	254
235,0	41.385	252	199,8	41.385	259	61,0	41.385	259	1.136,7	41.385	259	44,5	41.385	259
237,5	42.135	256	201,9	42.135	263	61,6	42.135	263	1.148,8	42.135	263	44,9	42.135	263
240,0	42.885	261	204,0	42.885	268	62,3	42.885	268	1.160,9	42.885	268	45,4	42.885	268
242,5	43.302	263	206,1	43.302	271	62,9	43.302	271	1.173,0	43.302	271	45,9	43.302	271
245,0	43.718	266	208,3	43.718	273	63,6	43.718	273	1.185,1	43.718	273	46,4	43.718	273
247,5	44.135	269	210,4	44.135	276	64,2	44.135	276	1.197,1	44.135	276	46,8	44.135	276
250,0	44.552	271	212,5	44.552	278	64,9	44.552	278	1.209,2	44.552	278	47,3	44.552	278
252,5	44.968	274	214,6	44.968	281	65,5	44.968	281	1.221,3	44.968	281	47,8	44.968	281
255,0	45.385	276	216,8	45.385	283	66,2	45.385	283	1.233,4	45.385	283	48,2	45.385	283
257,5	45.802	279	218,9	45.802	286	66,8	45.802	286	1.245,5	45.802	286	48,7	45.802	286
260,0	46.218	281	221,0	46.218	288	67,5	46.218	288	1.257,6	46.218	288	49,2	46.218	288
262,5	46.635	284	223,1	46.635	291	68,1	46.635	291	1.269,7	46.635	291	49,7	46.635	291
265,0	47.052	286	225,3	47.052	293	68,8	47.052	293	1.281,8	47.052	293	50,1	47.052	293
267,5	47.468	289	227,4	47.468	296	69,4	47.468	296	1.293,9	47.468	296	50,6	47.468	296
270,0	47.885	291	229,5	47.885	298	70,1	47.885	298	1.306,0	47.885	298	51,1	47.885	298
272,5	48.302	294	231,6	48.302	301	70,7	48.302	301	1.118,1	48.302	301	51,6	48.302	301
275,0	48.718	296	233,8	48.718	304	71,4	48.718	304	1.330,2	48.718	304	52,0	48.718	304
277,5	49.135	299	235,9	49.135	306	72,0	49.135	306	1.342,3	49.135	306	52,5	49.135	306
280,0	49.552	301	238,0	49.552	309	72,6	49.552	309	1.354,3	49.552	309	53,0	49.552	309
282,5	49.968	304	240,1	49.968	311	73,3	49.968	311	1.366,4	49.968	311	53,4	49.968	311
285,0	50.385	307	242,3	50.385	314	73,9	50.385	314	1.378,5	50.385	314	53,9	50.385	314
287,5	50.802	309	244,4	50.802	316	74,6	50.802	316	1.390,6	50.802	316	54,4	50.802	316

Preparación (btos./hora)			Fruta (btos./hora)			Palets (palets/hora)			Repaso (bultos/hora)			Recepción (pal./hora)		
Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora	Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora	Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora	Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora	Prod.	Ptas./mes	Ptas./hora
290,0	51.218	312	246,5	51.218	319	75,2	51.218	319	1.402,7	51.218	319	54,9	51.218	319
292,5	51.635	314	248,6	51.635	321	75,9	51.635	321	1.414,8	51.635	321	55,3	51.635	321
295,0	52.052	317	250,8	52.052	324	76,5	52.052	324	1.426,9	52.052	324	55,8	52.052	324
297,5	52.468	319	252,9	52.468	326	77,2	52.468	326	1.439,0	52.468	326	56,3	52.468	326
300,0	52.885	322	255,0	52.885	329	77,8	52.885	329	1.451,1	52.885	329	56,8	52.885	329
305,0	53.260	324	259,3	53.260	331	79,1	53.260	331	1.475,3	53.260	331	57,7	53.260	331
310,0	53.635	326	263,5	53.635	333	80,4	53.635	333	1.499,5	53.635	333	58,6	53.635	333
315,0	54.010	329	267,8	54.010	336	81,7	54.010	336	1.523,6	54.010	336	59,6	54.010	336
320,0	54.385	331	272,0	54.385	338	83,0	54.385	338	1.547,8	54.385	338	60,5	54.385	338
325,0	54.760	333	276,3	54.760	340	84,3	54.760	340	1.572,0	54.760	340	61,5	54.760	340
330,0	55.135	335	280,5	55.135	343	85,6	55.135	343	1.596,2	55.135	343	62,4	55.135	343
335,0	55.510	338	284,8	55.510	345	86,9	55.510	345	1.620,4	55.510	345	63,4	55.510	345
340,0	55.885	340	289,0	55.885	347	88,2	55.885	347	1.644,6	55.885	347	64,3	55.885	347
345,0	56.260	342	293,3	56.260	349	89,5	56.260	349	1.668,8	56.260	349	65,3	56.260	349
350,0	56.635	345	297,5	56.635	352	90,8	56.635	352	1.692,9	56.635	352	66,2	56.635	352
355,0	57.010	347	301,8	57.010	354	92,1	57.010	354	1.717,1	57.010	354	67,2	57.010	354
360,0	57.385	349	306,0	57.385	356	93,4	57.385	356	1.741,3	57.385	356	68,1	57.385	356

ANEXO IV GRADOS DE FAMILIARIDAD POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO V

Modelo de liquidación y finiquito

Finiquito a favor del trabajador:,
NIF:, que causa baja en la empresa «Tengelmann España,
Sociedad Anónima», número de identificación fiscal: A-80782519, con
fecha, por,
según el siguiente desglose:

Concepto	Importe — Pesetas
P./prop. paga extra abril	
P./prop. paga extra agosto	
P./prop. paga extra Navidad	
P./prop. vacaciones	
Total	
Deducciones:	
Retención a cuenta IRPF s/	
Líquido a percibir	

He recibido la cantidad de pesetas,
como saldo a mi favor, según liquidación precedente, considerándome total-
mente remunerado hasta el día de la fecha que causó baja sin tener derecho
a hacer ninguna reclamación posterior, y dando por finiquitado mi contrato
con la citada empresa.

En a de de 200..

Señálese lo que proceda por el trabajador:

- ☐ No desea la presencia del representante de los trabajadores.
- ☐ Se firma en presencia del representante de los trabajadores.

Recibí:

4038 *RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.*

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito (código de Convenio número 9904835), que fue suscrito con fecha 1 de diciembre de 1999, de una parte por la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNAC) en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., FITC y UGT en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 14 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES
COOPERATIVAS DE CRÉDITO

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las sociedades cooperativas de crédito y el personal que en ellas preste sus servicios.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, esto es, desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2002, y entra en vigor a partir de la fecha de su firma. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1999, salvo para aquellos conceptos en que se indique otra fecha.

Artículo 4. *Prórrogas y denuncia.*

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, de tres meses a la fecha de su expiración.

CAPÍTULO II

Garantías

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios, laudos o pacto, bien por decisión unilateral de las empresas, según cómputo anual.

2. Quedarán asimismo absorbidos por este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerados en cómputo anual.

CAPÍTULO III

Ingreso, clasificación profesional, ascensos y promociones económicas

Artículo 6. *Exámenes.*

El ingreso de los empleados se efectuará de acuerdo con lo que dispone la legislación vigente. En los ingresos en los que medie prueba colectiva o que se produzcan con carácter sistemático y estandarizado en el curso de un año, las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores información sobre el contenido y objetivos de las pruebas de selección y de los resultados de las mismas, para facilitar la transparencia en las mismas.

En caso de realizarse exámenes, tanto de ingreso como de promoción dentro de las entidades, se constituirá un Tribunal paritario compuesto por, al menos, dos representantes del Comité de Empresa o en quien el mismo delegue, siempre que tenga un nivel superior al de la plaza que se convoca, y dos representantes de la empresa a designar por la misma.

Los exámenes versarán, el 50 por 100 sobre temas generales y el otro 50 por 100 de temas prácticos de la empresa.

Los aspirantes habrán de obtener un mínimo del 60 por 100 del total de las puntuaciones, siendo inexcusable que en cada una de las disciplinas que la integran logren, por lo menos, el 50 por 100 de la puntuación máxima señalada a cada una.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio pertenecerá a uno de los tres grupos profesionales siguientes:

I) Grupo Directivo: Los cometidos y funciones propias de este grupo, no obstante ser su relación laboral ordinaria, consisten en la preparación y/o colaboración con los Consejos Rectores en la toma de las decisiones relativas a la definición y proposición de la estrategia del negocio, la elaboración del plan operativo anual, la fijación de objetivos de activo o pasivo, cuenta de resultados o expansión de la entidad, así como el seguimiento del presupuesto.