

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

9228

RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de las empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anónima», y COIDEC (Convenio número 9012283).

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anónima», y COIDEC (Convenio número 9012283), que ha sido suscrito con fecha 11 de marzo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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.» marzo de 2002

Madrid, 24 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 2002, 2003 Y 2004 DE LAS EMPRESAS «UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES, SOCIEDAD COOPERATIVA» (UNIDE); «G-5 CENTRO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y COIDEC

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de las empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anónima», y COIDEC y la representación legal de los trabajadores de las mismas, que tienen la mayoría de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal de las citadas empresas.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores empleados en las Sociedades señaladas en el artículo anterior, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio español.

Las sociedades afectadas por el Convenio dedican su actividad a tres negocios similares aunque de exigencias laborales y rentabilidad económica distinta, por lo que el presente Convenio contiene regulaciones diferentes para cada uno de los negocios. Cuando el articulado nada diga habrá de entenderse que su contenido es de aplicación indistinta.

Las tres actividades a las que se refiere el párrafo anterior son: Plataformas logísticas (Hortaleza y Valdemoro), almacenes mixtos (Alicante, Cáceres, Las Palmas, Logroño, Salamanca y Tenerife) y Cash & Carry (Alicante, Ávila, Béjar, Cáceres, Ciudad Rodrigo, Las Palmas, Logroño, Segovia, Torreveja y Orihuela).

Quedan excluidos de la aplicación del Convenio aquellas personas que, aun prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el artículo 2.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» si bien se retrotraerán sus efectos eco-

nómicos al 1 de enero de 2002, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2004.

Denuncia.—Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales manteniéndose en cambio en vigor su contenido normativo.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, Convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Comisión Mixta de la aplicación de la cláusula de compensación y absorción en aquellos temas que afecten a una generalidad de trabajadores de la compañía.

Artículo 5. Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros de cada una de las dos partes firmantes que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos o individuales que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta, todo ello sin perjuicio de los plazos legales de general aplicación.

La Comisión Mixta conocerá para su depósito de los calendarios de trabajo que se formalicen en los distintos centros de trabajo de las empresas afectadas. Los calendarios deberán entregarse antes de que acabe el mes de enero de cada año. Igualmente, podrá mediar en aquellos centros donde existan discrepancias sobre el calendario laboral anual.

Grupo de trabajo. Se constituye un grupo de trabajo que elaborará la actualización en el término de tres meses del sistema de grupos a las categorías profesionales actualmente utilizadas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

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

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que los trabajadores tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando, de igual manera, el respeto debido a la dignidad personal de los trabajadores, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas, conforme a la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 7. Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus

aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Los trabajadores, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

Grupo A. Profesionales nivel I.—Criterios generales: Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que este adscrito.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Grupo B. Profesionales nivel II.—Criterios generales: Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo C. Coordinadores/Técnicos.—Criterios generales: Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar.

Formación: Bachiller superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Grupo D. Mandos.—Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Grupo E. Directivos.—Criterios generales: El personal perteneciente a este Grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la Dirección General.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá que en los casos en que por necesidades técnicas, organizativas o de producción el trabajador sea asignado a la realización de funciones correspondientes a un grupo inferior, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que el trabajador movilizado perciba la retribución de su grupo de origen.

En el caso de que el trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del Grupo de destino, durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, período tras el cual el trabajador movilizado podrá reclamar el ascenso al grupo de destino.

El período de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 9. *Promociones y ascensos.*

La promoción profesional tendrá lugar por el ejercicio de la práctica conforme a los siguientes criterios:

La promoción se producirá tras la adquisición práctica de los conocimientos profesionales precisos para el desempeño de los trabajos o tareas requeridas.

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

En caso de ascenso, el trabajador deberá superar un período de tres meses para considerar éste como consolidado y definitivo, período que será de seis meses en el caso de ascenso a los grupos con mando. A la finalización de este período se abonarán las diferencias salariales que dicho período comporte, entendiéndose que si el empleado no supera el mismo, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, habiéndose satisfecho las diferencias salariales al puesto que desempeñó.

Todo ello se entiende sin perjuicio de que el trabajador haya desempeñado con anterioridad y por el tiempo señalado las funciones del grupo superior, en cuyo caso no se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a la empresa el decidir sobre la solicitud de ocuparla. En caso de declararse la existencia de vacante se estará a las siguientes reglas:

- a) Las promociones a los grupos D y E serán de libre designación de la empresa.
- b) La promoción a los grupos B y C se efectuará mediante concurso oposición de conformidad con las pautas que a continuación se establecen:

La empresa hará pública la convocatoria para cubrir el puesto vacante. En dicha convocatoria la empresa incluirá los requisitos que los aspirantes deberá de reunir para optar al puesto.

Se constituirá una Comisión de Valoración compuesta por tres vocales de la siguiente forma: El representante de la Dirección, el Jefe del Departamento en el que se haya producido la vacante y un representante nombrado por el Comité Intercentros.

La Comisión de Valoración se reunirá con antelación al objeto de establecer las pruebas, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas.

CAPÍTULO IV

Tipos de contratación Período de prueba e ingresos

Artículo 10. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

Personal fijo a tiempo completo: Es el que realiza su trabajo a tiempo completo en la empresa por un tiempo equivalente a la jornada anual pactada.

Contrato eventual: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, la Dirección de la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, el Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes, es decir, por un tiempo máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho. En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez.

Personal interino: Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente, podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, así como para cubrir las bajas por maternidad y vacaciones.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicado por la empresa al trabajador afectado con un preaviso de al menos siete días en los casos de maternidad o vacaciones y de al menos un día en el resto de los casos o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

Personal contratado para obra o servicio determinado.—Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Trabajos con sustantividad propia.—En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET se entienden como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

La consolidación de la viabilidad comercial, organizativa o productiva, en los casos de creación o ampliación de un centro, plataforma o establecimiento, que deberá estar ligado necesariamente a inversiones económicas cuantificadas, y a la generación de empleo. La duración máxima de estos contratos de consolidación, dentro del período de tiempo inmediatamente anterior (hasta tres meses) o posterior a la creación o ampliación, no podrá ser superior a dos años.

Igualmente, podrán utilizarse en las ventas especiales u otras tareas que presenten perfiles propios y diferenciados, así como durante las campañas de Navidad (entre el 15 de octubre y el 30 de diciembre) y de verano (entre el 15 de mayo y el 30 de julio).

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

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactada para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.

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

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

Los puestos de trabajo encuadrados bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los grupos C, D y E. En el grupo B será posible la contratación en prácticas si, hacia el futuro, los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

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

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de dos años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en formación no podrá ser inferior al 80 por 100 de la correspondiente a su grupo

profesional durante el primer año del contrato, al 90 por 100 durante el segundo, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

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

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

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

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Se producirá el derecho a la consolidación del 30 por 100 de la media de horas complementarias efectuadas cada dos años consecutivos.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, por estudios o por prestación de otro trabajo, siempre que se acredite que resultan incompatibles.

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

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

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

Artículo 12. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba, por grupos profesionales, serán los siguientes:

- Grupos Directivos y Mandos: Nueve meses.
- Grupos Coordinadores/Técnicos: Seis meses.
- Grupo Profesional Nivel II: Tres meses.
- Grupo Profesional Nivel I: Dos meses.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 13. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligados a preavisar a la Dirección con quince días de antelación a la fecha en la que pretendan causar baja.

El incumplimiento del trabajador de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada uno de los de retraso en el preaviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, obligará a ésta al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 14. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, CPB-1999, etc.

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

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, penosidad u otros.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 15. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

Artículo 16. *Salarios de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir los trabajadores afectados por este Convenio en función, tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los siguientes grupos profesionales.

De conformidad con lo anterior, se establecen para 2002 los siguientes salarios de grupo:

- Grupo A: 9.012,19 euros año.
- Grupo B: 9.913,41 euros año.
- Grupo C: 10.904,75 euros año.
- Grupo D: 11.995,22 euros año.
- Grupo E: 13.194,75 euros año.

El personal de comercial y distribución que trabaja a tarea realizando las funciones habituales lo continuará haciendo de forma análoga como hasta ahora. Para este personal la Dirección podrá señalar tarea a los efectos de retribución, debiendo ajustarse a las comisiones establecidas entre los representantes de este personal y la misma.

Artículo 17. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres extraordinarias (beneficios, julio y Navidad), pagaderas en el decimoquinto día de los meses de marzo, julio y diciembre.

El abono se hará en cada una de las pagas a razón del salario grupo, Complementos personales, de puesto de trabajo, Plus de Promoción por Antigüedad (PPA), antigüedad consolidada y, en las plataformas logísticas, la media de las Primas o Comisiones de los tres últimos meses.

Artículo 18. *Incremento salarial.*

Con efectos de 1 de enero de 2002, los salarios de grupo de 2001, más el complemento señalado en el artículo 19, así como el DSB-1998, tendrán un incremento equivalente 110 por 100 del IPC real de 2002, si bien a partir de la firma del presente acuerdo ha sido aplicada la previsión oficial del 2,2 por 100.

Los trabajadores que como consecuencia de la reestructuración salarial realizada en el primer Convenio Colectivo disfruten de CPB-1999 verán incrementado este concepto en un 1,75 por 100.

Año 2003: Durante el año 2003 los salarios de grupo del año anterior, complementos del artículo 19 y complemento de maquinistas y vendedores del artículo 21, así como el DSB-1998, se verán incrementados en un porcentaje equivalente al 106 por 100 del IPC real de ese año.

Año 2004: Durante el año 2004, último de vigencia, los salarios de grupo del año anterior y demás complementos y pluses establecidos en los artículos 19 y 21 del presente convenio, así como el DSB-1998, se verán incrementados en un porcentaje equivalente al 110 por 100 del IPC real de ese año.

Con independencia de lo regulado anteriormente, aquellos trabajadores que disfruten de CPB-1999 verán incrementado este concepto durante cada uno de estos dos últimos años en un porcentaje equivalente al 65 por 100 del pactado para los salarios de grupo.

Aplicación de los incrementos.—El incremento pactado se aplicará a partir del 1 de enero de cada año, a cuyo efecto los salarios del año anterior que sirviesen de base de cálculo experimentarán inicialmente un crecimiento equivalente al IPC previsto por el Gobierno para cada uno de dichos años. En el caso de que a final de año el IPC real resultara superior al incremento aplicado en enero se revisará hasta el total pactado, en la diferencia resultante.

Artículo 19. *Complemento personal de antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor del primer Convenio Colectivo, dejó de devengarse cantidad alguna en concepto de antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

Así, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del I Convenio, manteniendo su montante en sus nóminas con el concepto «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el Convenio para los restantes conceptos salariales fijados en el artículo 18.

La desaparición del complemento de antigüedad no ha impedido que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del primer Convenio Colectivo, se hallaban perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, lo hayan continuado haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir de la entrada en vigor del primer convenio quedó establecido un plus de promoción por antigüedad (PPA) por cuatrienio perfeccionado equivalente a 33,38 euros. Este plus se aplica a cada trabajador únicamente a partir de que hayan perfeccionado el último tramo de antigüedad a que hace referencia el párrafo precedente, o desde la entrada en vigor del primer convenio en el caso de que no tuviesen antigüedad.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, que se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, deberán ser así calificadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

El valor de la hora extraordinaria será el fijado en los antiguos convenios o pactos en cada centro de trabajo, que se mantendrá durante la vigencia del convenio en los valores del año 2001. Además, expresamente se conviene la exclusión de los incentivos o primas variables del valor de la hora extra.

No obstante lo anterior, el trabajador que lo desee podrá compensar en descanso las horas extras realizadas, a razón de una hora descansada por una trabajada, si bien el descanso se podrá acumular para su disfrute en días completos.

Artículo 21. *Pluses salariales.*

Se establecen los siguientes pluses:

Nocturnidad: Se devengará exclusivamente cuando el tiempo de trabajo nocturno sea igual o superior a tres horas en el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana. La compensación por este trabajo nocturno será durante el primer y segundo año de vigencia de 138,21 euros mensuales, o su parte proporcional en función del tiempo trabajado.

Cámaras de congelado: Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de congelado que requieren un equipo de protección especial, y siempre que el tiempo trabajado sea superior a un tercio de la jornada diaria. La compensación por este trabajo

de cámaras de congelado será durante el primer y segundo año de vigencia de 120 euros mensuales o la parte proporcional en función del tiempo trabajado.

Este plus no se devengará por el trabajo realizado en las cámaras de mantenimiento.

Complementos de puesto de maquinistas y vendedores en plataformas logísticas: Los trabajadores que desempeñen estas funciones percibirán un complemento de 100,13 euros mensuales, o su parte proporcional al tiempo trabajado en la función de maquinista o vendedor.

Los anteriores pluses serán actualizados durante cada año de vigencia del convenio con los incrementos pactados para los salarios de grupo.

Artículo 22. *Sistemas de retribución por rendimiento.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera sobre los derechos reconocidos a los trabajadores en plantilla a la firma del I Convenio colectivo, la definición y aplicación de nuevos sistemas de retribución por rendimiento, ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones o incentivos de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario de grupo.

El establecimiento de direcciones por objetivos (DPO) se realizará de manera que su devengo se produzca por años naturales y su pago a año vencido.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 23. *Jornada.*

1. La jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.796 horas para el año 2002, y en 1.790 horas para el resto de la vigencia del Convenio. En aquellos centros en donde tengan una jornada anual inferior la mantendrán como condición colectiva más beneficiosa.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo (quince minutos).

2. Distribución de la jornada: Anualmente la Dirección facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios generales, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente, de manera que cada trabajador pueda conocer y controlar la jornada realizada. Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar al menos doce horas.

Excepcionalmente, la Dirección, por razones de exceso de pedidos o acumulación de retrasos en la entrega a los socios u otras razones propias de la actividad, podrá variar del cuadro horario el régimen de descansos, previa comunicación a los representantes de los trabajadores y preaviso con una semana de antelación al personal afectado, reanudándose el sistema de descanso en la semana siguiente. El día de descanso así alterado deberá ser compensado con otro día, que se adicionará a otro día de descanso, dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

Tendrá carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir la realización de dos balances o inventarios para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Se procurará que los inventarios o balances se realicen dentro de la jornada ordinaria, en caso contrario se compensarán como si de horas extraordinarias se tratase.

3. Verificación y control: La verificación y control de la jornada anual se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, pudiendo compensarse en tal período los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en el año natural anterior. La compensación, en su caso, se procurará se realice en jornadas completas.

4. Descanso semanal: En las plataformas logísticas de Madrid el descanso de dos días semanales fijado en contrato individual se entenderá en turnos rotativos. Los turnos de trabajo, en los que habrá fijarse el descanso semanal, se establecerán en cada centro entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

En los almacenes de Alicante, Las Palmas, Logroño y Tenerife el trabajo se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

En los almacenes mixtos y en los «cash & carry» el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el día del domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

5. Trabajo en domingo y festivo en las plataformas logísticas: Cuando en razón de la apertura de los centros comerciales y tiendas para los

que trabaja la cooperativa fuera necesario abrir las instalaciones en domingo, los trabajadores afectados por las labores derivadas de la apertura y percibirán una compensación por domingo trabajado de 30 euros.

El trabajo en domingo y festivo, de conformidad con el calendario que se pacte en cada plataforma, es obligatorio para todo el personal, si bien anualmente cada trabajador no podrá trabajar más de quince domingos. No obstante, a la vista de la evolución de las aperturas comerciales se podrá pactar con la representación legal de los trabajadores otro número de días de trabajo.

La adscripción al trabajo en domingo y festivo se realizará de la siguiente forma: Voluntarios; trabajadores con contrato individual pactado; rotatividad por sección, función y turno (hasta que no haya trabajado todo el personal, cualquiera que sea su turno, no se podrá adscribir de nuevo al primer trabajador); cuando toque trabajar en domingo se trabajará también el sábado, al objeto de evitar partir el descanso semanal y poder disfrutarlo en dos días consecutivos; este descanso se disfrutará dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores a la modificación. La dirección no podrá adscribir a más del 30 por 100 de la plantilla del centro a labores de almacén para trabajar esos días.

Los trabajadores de las plataformas logísticas, en plantilla a la firma del primer Convenio colectivo, que no se les hubiera abonado la compensación por la modificación del sistema de descanso semanal entonces vigente, percibirán, según se vayan incorporando al sistema actual (trabajo en sábado), una cantidad indemnizatoria de 601 euros.

En domingo o festivo no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo riesgo de pérdida de materias primas o fuerza mayor.

6. Fiestas de la Comunidad Autónoma: Con una antelación no inferior a dos semanas, se fijarán los turnos y equipos de trabajadores que habrán de prestar servicio durante los días de fiesta local o de comunidad autónoma que se celebren en la localidad en la que esté enclavado su centro de trabajo, al objeto de cubrir los pedidos que deban ser atendidos procedentes de otros puntos de la geografía nacional en los que no coincida el día festivo. Los trabajadores adscritos a dichos turnos, que deberán ser cubiertos en primer lugar con personal voluntario, descansarán un día completo (más 30,05 euros) que se adicionará al descanso semanal, dentro del período de cuatro semanas previas o posteriores a la fiesta trabajada, o, alternativamente, a opción del trabajador, se le abonará una compensación de 90,15 euros.

Los anteriores festivos trabajados computarán para el cómputo de quince domingos y festivos a que hace referencia el apartado 5 anterior.

7. Navidad: Los días 24 y 31 de diciembre el horario finalizará a las trece horas. El turno de noche finalizará, en su caso, a las cinco horas.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, en el caso de que por necesidades del servicio hubiera que trabajar más tarde de dichos horarios el trabajo se cubrirá con voluntarios y se retribuirá como si de horas extraordinarias se tratase.

8. Horarios en los cash & carry.—El horario de trabajo en estos centros no podrá exceder de diez horas diarias ni dividirse en más de dos períodos. La distribución de la jornada y horario se realizará conforme a lo estipulado en el punto 2 del presente artículo.

9. Trabajo en festivo en los cash & carry y almacenes mixtos Los días de fiesta y domingos, en los que se autorice la apertura comercial, que deban ser trabajados, se abonarán a razón de 90,15 euros diarios por la jornada completa, o, alternativamente, a opción del trabajador, descansarán un día completo (más 30,05 euros), que se adicionará al descanso semanal, dentro del período de cuatro semanas previo o posterior a la fiesta trabajada.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, en un máximo de dos períodos, uno de los cuales será de veintidós días naturales ininterrumpidos.

El período de veintidós días naturales ininterrumpido se disfrutará durante la temporada de verano (entre el primero de junio y el treinta de septiembre), el resto de las vacaciones se disfrutarán fuera de aquellas fechas. Cuando por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse las vacaciones de verano, en todo o en parte, dentro de las citadas fechas veraniegas, el trabajador afectado percibirá como compensación durante la vigencia del Convenio de una bolsa equivalente a 13,35 euros por día disfrutado fuera de aquel período. La Dirección deberá justificar ante el trabajador afectado las razones del cambio en las fechas del disfrute. Cuando el disfrute en período invernal lo hubiera sido a solicitud del trabajador la empresa no le abonará bolsa alguna. La Dirección mensualmente informará de los cambios a la representación de los trabajadores.

El centro de Las Palmas mantendrá sus fechas de disfrute vacacional de verano, entre el 30 de abril y el 31 de diciembre, por lo que únicamente les corresponderá el cobro de la bolsa señalada en el párrafo anterior fuera de las anteriores fechas. Igualmente, los trabajadores del centro de Las Palmas, en plantilla a la firma del primer Convenio y sin perjuicio de la bolsa de vacaciones aquí regulada, mantendrán como condición personal más beneficiosa el sistema de bolsa del artículo 7 del Convenio de aquel centro que se derogó en 1999.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de su disfrute, y, en todo caso, antes del 31 de diciembre de cada año. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

En el caso de que algún trabajador estuviera de baja por accidente laboral u hospitalización en el momento en que le correspondiera iniciar su período vacacional, las disfrutará una vez incorporado al trabajo dentro del año natural.

Días libres: En aquellos centros en donde se viniera disfrutando uno o dos días libres al año, los mantendrán como condición más beneficiosa. Estos centros verán compensado uno de dichos días con el día de aumento de vacaciones, si bien su disfrute podrá realizarse como si de un día libre se tratase.

Artículo 25. *Licencias retribuidas.*

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

- A) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio que exija pernoctar en ella, el plazo será de cuatro días.
- C) Tres días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- D) Un día por traslado del domicilio habitual.
- E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- F) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo.

Excedencia por maternidad: Los trabajadores que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Asimismo, este período será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

CAPÍTULO VII

Riesgos laborales

Artículo 26. *Salud laboral. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.*

La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al Delegado de Prevención que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Reconocimientos médicos: Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, 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.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Condiciones sociales

Artículo 27. *Jubilación.*

De conformidad con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de sesenta y cinco años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados hayan alcanzado la edad ordinaria para tener derecho a la pensión de jubilación.

A los anteriores efectos de fomento de las políticas de empleo se pactan las siguientes fórmulas de adelanto de la edad de jubilación:

Jubilaciones voluntarias anticipadas: A los trabajadores que opten a la jubilación voluntaria anticipada a partir de los sesenta y tres años de edad, la empresa les complementará sobre la pensión que tengan reconocida el 100 por 100 de su salario de grupo hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Jubilación parcial: Los trabajadores cumplidos los sesenta años, podrán acordar con la Dirección la reducción de su jornada de trabajo y su salario, entre un setenta y un ochenta y cinco por ciento, y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación.

La cooperativa procederá a la contratación simultánea de un trabajador bajo la modalidad de relevo que podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

Artículo 28. *Fondo social.*

Se acuerda establecer para las empresas y centros de la Cooperativa en todo el territorio español un saldo de setenta y ocho mil ciento treinta (78.130) euros, con el fin de poder conceder préstamos para asuntos urgentes y perentorios, y en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito. Los Comités o Delegados de Personal podrán revisar la concesión de préstamos con la Dirección de la empresa en caso de negativa en dicha concesión.

Artículo 29. *Beneficios sociales.*

Descuento en compras: Los trabajadores podrán acceder a la compra de los productos de venta en las empresas de la cooperativa en las mismas condiciones de precio que las reconocidas a los socios.

Premios: Los trabajadores percibirán un premio de ciento treinta y dos euros y veinticinco céntimos al contraer matrimonio. Cuando se trate de nacimiento de hijo la ayuda ascenderá a treinta y tres euros y siete céntimos.

Artículo 30. *Seguro de vida.*

La cooperativa satisfará, bien directamente o por medio del seguro colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

15.025 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta y total.

15.025 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

15.025 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sea o no considerado a su vez de trabajo.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 31. *Prendas de trabajo.*

Todos los trabajadores afectados por el Convenio recibirán anualmente una prenda de trabajo de invierno y otra de verano, comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos equipos.

En caso de que el trabajador necesite una prenda adicional por deterioro de la entregada, y previa devolución de la prenda deteriorada, le será entregada otra, tanto en la temporada de invierno como en la de verano.

La empresa dispondrá de prendas acondicionadas para aquellos empleados que realicen alguna función en la que tengan que soportar inclemencias del tiempo, así como para quienes tengan que entrar en cámaras.

Si la empresa exigiese un determinado uniforme a ciertas funciones, facilitará éste, haciéndose obligatorio su uso.

La empresa se compromete a entregar las correspondientes prendas de trabajo durante el primer y el tercer cuatrimestre, respectivamente.

Artículo 32. *Ayuda de estudios.*

Los requisitos y cuantías de dichas ayudas, se regirán por las normas que establezca la Fundación «Gregorio Sánchez».

Artículo 33. *Incapacidad transitoria.*

Cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad común, la empresa abonará desde el primer día hasta el cien por cien del salario real, a partir del decimoséptimo día y hasta el decimoctavo mes del período

de incapacidad temporal, complementará, sobre la parte correspondiente a la Seguridad Social, hasta el cien por cien del salario real percibido.

En caso de baja por accidente, intervención quirúrgica mayor, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa complementará al trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido. Dicho porcentaje se obtendrá con los salarios reales, las primas del mes en curso y el promedio de comisiones del mes en curso.

No obstante, la Dirección se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichos trabajadores en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse el trabajador a dichos controles la empresa dejará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 34. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de treinta minutos en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.

8. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

9. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.

11. El acoso sexual.

c) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra personal al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los socios de la cooperativa o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

10. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

13. El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.

Artículo 35. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 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.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 36. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días; para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 37. Horas sindicales y acumulación.

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Centro, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

En aquellos centros con varios delegados de personal o miembros de comité, el crédito horario se podrá acumular en la persona de uno o varios de ellos, o, en su caso, entre los miembros del comité de centro.

Artículo 38. Representación de los trabajadores. Comité Intercentros.

Los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituirá para debatir los distintos problemas derivados

de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general al nivel del grupo de empresas.

El Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Artículo 39. Solución extrajudicial de conflictos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del ET, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASEC, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las anteriores por las que vinieran rigiéndose las empresas y trabajadores afectados.

Disposición transitoria primera. Incentivo global.

De aplicación a los almacenes mixtos (Alicante, Cáceres, Las Palmas, Logroño, Salamanca y Tenerife) y cash & carry (Ávila, Béjar, Cáceres, Ciudad Rodrigo, Las Palmas, Logroño, Orihuela, Segovia y Torrevieja). En los centros de Alicante y La Rioja podrán optar colectivamente entre mantener el sistema de primas actual o el incentivo global.

La cantidad de referencia a percibir en el caso de cumplimiento del presupuesto será de doscientos cuarenta euros.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores de almacenes logísticos contratados con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo que, por no tener recogido en su contrato individual la obligación de trabajar en domingo, vinieran percibiendo por cualquier concepto mayores importes por trabajo en dichos días que los previstos en el artículo 23.5 del presente Convenio Colectivo y además tuvieran un sistema de descanso semanal que excluyera el trabajo en domingo, se incorporarán al sistema general de trabajo allí regulado con efectos del día en el que se pacte en el centro el trabajo al que estuvieran adscritos el trabajo en domingo y festivo.

El personal indicado en el párrafo precedente incorporará, desde el mes en el que su centro iniciase el trabajo en dichos días y el trabajador se viera obligatoriamente afectado por la modificación sustancial citada, una cantidad igual a sesenta euros por domingo o festivo trabajado que les compensa tanto de la cantidad teórica que hubieran percibido de mantener el anterior sistema, como del nuevo horario rotatorio al que quedan adscritos esos días. No están incluidos los festivos de comunidad autónoma del artículo 23.7 que tienen su propio sistema compensatorio.

Disposición transitoria tercera.

Dada la transformación que se está produciendo en la plataforma logística de Hortaleza (Madrid), el Comité de Centro y la Dirección negociarán un nuevo sistema de primas, respetándose la garantía de mínimos del acta final del Convenio.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

9229

RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2002, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se inscribe en el Registro de Fondos de Pensiones a Ahorromadrid XXIV, Fondo de Pensiones.

Por Resolución de fecha 29 de enero de 2002, de esta Dirección General, se concedió la autorización administrativa previa para la constitución de