

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7881 *Resolución de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (Código de convenio n.º 99012695012000), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2017, de una parte, por la Asociación Española de Tiendas de Conveniencia (AETCON), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales Federación de Asociaciones sindicales (FASGA), Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 22 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE TIENDAS DE CONVENIENCIA 2016-2019

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la asociación española de cadenas de tiendas de conveniencia (AETCON) y las representaciones sindicales con implantación en el sector, compuesta por las centrales sindicales: Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio es de aplicación a:

Empresas: las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas, como actividad principal, al comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia y siempre que tengan como empresa o grupo de empresas, al menos tres centros o unidades comerciales organizados en red

integrada vertical que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a mil metros cuadrados.

Igualmente se registrarán por el presente convenio, con independencia del número de centros y metros cuadrados de venta, las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquiciadas de las citadas en el párrafo anterior.

Quedan excluidas de este ámbito las empresas, grupos de empresa, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, cuya actividad de conveniencia sea secundaria respecto a la principal del centro de trabajo.

Las empresas que tengan como actividad complementaria a la principal de conveniencia el despacho en régimen de autoservicio de carburantes (con o sin servicio de pista: lavado de vehículos, presión de neumáticos, etc.) quedarán igualmente afectadas por el presente convenio.

A estos efectos, se entenderá que la actividad principal es la tienda de conveniencia cuando, entre las diferentes actividades que realice la empresa, centro o unidad comercial, la mayoría de las tareas en las que esté ocupado el personal provengan de la actividad de tienda de conveniencia.

Los establecimientos de hostelería y/o restauración que tengan tienda de conveniencia y, con confusión de plantillas, su actividad prevalente sea la de hostelería y/o restauración no les será de aplicación el presente convenio. No les será tampoco de aplicación, salvo a la actividad de conveniencia, cuando vinieren rigiendo con diversos convenios sus distintas actividades, por tener diferenciadas las mismas y no existir movilidad del personal entre ellas.

Las empresas terceras que presten servicio en el interior de la tienda de conveniencia quedarán afectadas por el presente convenio cuando así se decida conjuntamente entre su Dirección y la representación legal de los trabajadores.

Trabajadores: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma empresa.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el artículo 1.3 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.

Ámbito territorial: El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del estado español para las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, sea cual fuera la fecha de publicación en el boletín oficial del estado, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2019.

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.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, A partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, 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.

Se respetarán en todas las empresas las condiciones de cualquier clase que disfrute el personal con anterioridad a la fecha de este convenio, si bien las mejoras económicas establecidas por el mismo, pueden ser absorbidas o compensadas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por las empresas en cualquier momento con carácter voluntario (salvo pacto expreso en contrario), y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

Artículo 5. *Indivisibilidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 6. *Igualdad en el trabajo.*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razones de diversidad funcional.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de las direcciones de las empresas. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

Los trabajadores y las empresas vienen recíprocamente obligados a mantener informada a la otra parte de cualquier alteración en los datos personales o societarios que han de constar en el contrato, especialmente el cambio de domicilio u otro similar que se produzca en el término máximo de quince días. A estos efectos, servirá como vehículo válido de comunicación el correo electrónico cuando el trabajador, a su opción, lo hubiera facilitado a la empresa.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. *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.

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

El personal sujeto al presente convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

Grupo profesional I: Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo profesional II: Criterios generales: personal que realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pero que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución. Las tareas efectuadas pueden implicar esfuerzo físico.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo profesional III: Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación, mando y/o supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Igualmente, pueden englobar tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Las tareas efectuadas pueden implicar esfuerzo físico.

Formación: titulación universitaria de grado medio ó superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos en la práctica.

Grupo profesional IV: Criterios generales: funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: titulación al nivel de educación universitaria o formación profesional de grado superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Artículo 10. Promociones y ascensos.

La promoción profesional desde el grupo profesional I al grupo profesional II, tendrá lugar por el ejercicio de la práctica conforme a los siguientes criterios:

El ascenso del grupo profesional I al grupo profesional II tendrá lugar tras la adquisición práctica de los conocimientos profesionales precisos para el desempeño de los trabajos o tareas requeridas a los doce meses de prestación efectiva, el ascenso se producirá de manera automática.

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 cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante para la pertenencia al grupo profesional.

El ascenso al grupo profesional III se producirá por concurso oposición o evaluación objetiva.

El ascenso al grupo profesional IV se producirá por libre designación de la empresa, que tendrá en cuenta criterios objetivos, tales como: experiencia, formación, historial laboral, productividad, diligencia, movilidad funcional y geográfica, capacidad, habilidad, características propias del puesto de trabajo, o cualesquiera otros, establecidos por la dirección de cada empresa.

Para conseguir una profesionalización del sector y una mejora de la empleabilidad, se tendrá una valoración positiva añadida a la hora de los procesos de selección, así como en los procesos de promoción interna, a aquellas personas que hayan obtenido un título de certificado de profesionalidad relacionado con la familia profesional propia del puesto al que se concurre.

Artículo 11. Trabajo de distinto grupo y movilidad funcional.

Todos los trabajadores que desarrollen trabajos de superior grupo percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho grupo. En el caso de que el trabajo fuera de grupo inferior, se mantendrá la retribución fija del grupo de origen.

Cuando un trabajador sustituya a un compañero de grupo o función superior en razón de la ausencia de éste último por excedencia con reserva de puesto, maternidad o cualquiera otra de las contempladas en el capítulo VIII del presente convenio, no consolidará la nueva función o el grupo profesional en razón del mero transcurso del tiempo, aunque si será retribuido conforme al mismo puesto o responsabilidad desempeñada, y se tendrá en cuenta, en su caso, para futuras consolidaciones cuando éstas se produzcan dentro del siguiente año.

La movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales conllevará la percepción, en su caso, del complemento de puesto de trabajo del nuevo destino del trabajador, cuya percepción dependerá del cumplimiento de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, no teniendo el citado complemento, en ningún caso, carácter consolidable.

CAPÍTULO IV**Tipos de contratación. Período de prueba, ingresos y ceses****Artículo 12. Ingresos.**

El ingreso de los trabajadores/as, se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de 45 años, discapacitados, etcétera.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores,

sobre la evolución previsible del empleo y las condiciones que deben reunir los aspirantes, así como los distintos cursos de formación que, en su caso, deberán recibir. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso de la plantilla.

Artículo 13. *Período de prueba.*

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

Grupos profesionales III y IV: cinco meses.

Grupos profesionales I y II: tres meses.

Cuando el contrato que inicialmente se formalice sea indefinido el periodo de prueba será de seis meses para los grupos III y IV y de cuatro meses para los grupos I y II.

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.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Artículo 14. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligados a preavisar a la Dirección, conforme a los siguientes plazos:

Grupos III y IV: quince días, salvo pacto en contrario.

Grupos II y I: quince días.

El incumplimiento por el 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 retraso en el preaviso.

En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, la trabajadora que hubiera de causar baja en la empresa no vendrá obligada a preavisar su baja voluntaria.

Las Direcciones de las empresas vendrán obligadas a observar iguales plazos de preaviso.

Artículo 15. *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 16. *Modalidades de contratación.*

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

1. Personal fijo: Es el que continúa trabajando en la empresa de forma indefinida una vez superado el período de prueba –en cuanto a tiempo y condiciones– requerido por el grupo profesional al que pertenezca.

2. Contratos formativos: El sector reconoce la importancia que los contratos para la formación pueden tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de

jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda a los contratos para la formación.

Contrato en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del estatuto de los trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 2/2015 y legislación vigente.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la retribución del trabajador en prácticas no podrá ser inferior al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respecto del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo

Contrato para la formación: El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 25 años que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de formación o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

El límite máximo de edad en el párrafo anterior referenciado no resultará de aplicación de conformidad con lo establecido por la disposición transitoria 2.^a de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), mientras la tasa de desempleo de nuestro país no se situé por debajo del 15%. Pudiendo realizarse hasta dicho momento contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de hasta 30 años.

En cualquier caso el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas discapacitadas ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

El contrato formativo tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda alcanzar el tope de los dos años por considerarse este tiempo suficiente para adquirir la formación necesaria para desempeñar su trabajo, computándose los años de formación para la antigüedad en la empresa.

La jornada de trabajo será de treinta horas efectivas semanales o proporcional a la jornada pactada en este convenio durante el primer año, dedicándose las diez horas restantes a la formación teórica. Y durante el segundo y tercer año será de 34 horas efectivas semanales o proporcional a la jornada pactada en este convenio, dedicándose las seis horas restantes a la formación teórica.

De no cumplirse este requisito, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido formación.

En contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma empresa, siempre y cuando la duración del contrato haya sido por tiempo superior a doce meses.

Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

3. **Contrato eventual:** En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del ET, la Dirección de la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho. En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez.

Al término del tiempo convenido los contratos eventuales serán indemnizados con una cantidad equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

4. Contrato de interino: Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos 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 aquel. 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.

El trabajador interino tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su grupo profesional que, al momento de la terminación de su contrato, pudieran existir en la empresa.

5. Contrato de obra o servicio determinado: Es el contrato 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.

6. Contrato a tiempo parcial:

A) En el contrato se especificará el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato para la formación.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Cuando las horas complementarias realizadas superen el 15% de las horas ordinarias contratadas podrá dar lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

– Se tendrá derecho a consolidar el 30% del número de horas complementarias realizadas durante un período de tres años consecutivos siempre que excedan del 15% de las horas ordinarias contratadas durante cada uno de dichos años.

– El período en el que quede sin efecto el pacto de horas complementarias por aplicación de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral no será tenido en cuenta a estos efectos.

– Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente siguientes al período de tres años de que se trate. A estos efectos el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación.

– La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26º si bien el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las horas complementarias consolidadas aunque no se asignen por el empresario.

– En orden a futuras consolidaciones, las horas complementarias ya consolidadas se añadirán a las contratadas de manera que las horas complementarias susceptibles de futura consolidación serán las que excedan de la suma del 15 % de la jornada contratada y las ya consolidadas, siempre en el número en que se repitan durante tres 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. Igualmente, y preavisando con quince días de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles.

Los trabajadores contratados con contrato indefinido que realicen una jornada superior a las 10 horas semanales en cómputo anual podrán realizar un máximo de un 30% de horas complementarias voluntarias. Estas horas no computarán a la hora de calcular el porcentaje al que se ha hecho referencia en tercer párrafo de este artículo ni a la posible consolidación de las horas complementarias.

B) En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado. En todo caso el período de prueba se entenderá superado transcurridos seis meses naturales de prestación de servicios.

C) 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. A tal efecto los trabajadores notificarán en el momento de la contratación o ulteriormente su deseo de convertir su contrato en otro a tiempo completo en la primera vacante que se produzca. La dirección del centro comunicará al trabajador, al momento de la terminación del contrato, las vacantes de su grupo profesional.

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

Sección primera

Artículo 17. *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, 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.

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 u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable. Estos complementos salariales se podrán establecer con el carácter que establezcan las empresas o que en su caso se pacten, y se devengarán de igual forma, entendiéndose salvo pacto en contrario, que se percibirán exclusivamente en los periodos en los que se devenguen.

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.

*Sección segunda*Artículo 18. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario de grupo.

Artículo 19. *Salario de grupo.*

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por todos los conceptos 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 grupos profesionales.

De conformidad con lo anterior, para el año 2016 se establecen unos salarios hora de grupo para los trabajadores a tiempo parcial, que incluye el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones de:

- Grupo profesional I: 6,55 € hora.
- Grupo profesional II: 6,70 € hora.
- Grupo profesional III: 7,11 € hora.
- Grupo profesional IV: 7,53 € hora.

Del pago del salario hora se podrá desglosar la parte de vacaciones para su abono en el momento del disfrute de éstas.

Durante los dos primeros años de prestación de servicios, el salario del trabajador en formación será equivalente al 75% del salario del grupo II, respetando en todo caso el salario mínimo interprofesional que se establezca para cada año.

Para el año 2017, y con fecha de efectos del 1 de enero de 2017, se establecen los siguientes salarios hora de grupo para los trabajadores a tiempo parcial, habiéndose incrementado con esa misma fecha los salarios hora de grupo en un 2,5% con relación a los vigentes en el año 2016:

- Grupo Profesional I: 6,71 € hora.
- Grupo Profesional II: 6,87 € hora.
- Grupo Profesional III: 7,29 € hora.
- Grupo Profesional IV: 7,72 € hora.

Del pago del salario hora se podrá desglosar la parte de vacaciones para su abono en el momento del disfrute de éstas.

Durante los dos primeros años de prestación de servicios, el salario del trabajador en formación será equivalente al 75% del salario del grupo II, respetando en todo caso el salario mínimo interprofesional que se establezca para cada año.

Igualmente, durante el año 2017 el salario año de grupo para los trabajadores a tiempo completo será el siguiente:

- Grupo Profesional I: 12.024,32 €/año.
- Grupo Profesional II: 12.311,04 € / año.
- Grupo Profesional III: 13.063,68 €/año.
- Grupo Profesional IV: 13.834,24 €/año.

Durante el año 2018 los Salarios Base Hora establecidos para el año 2017 se incrementarán en un 1,5%, con fecha de efectos del 1 de enero.

Durante el año 2019 los Salarios Base Hora establecidos para el año 2018 se incrementarán en un 2%, con fecha de efectos del 1 de enero de cada ejercicio.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio se abonarán conforme a la costumbre establecida en cada empresa o, alternativamente, en quince pagas.

No obstante lo anterior, las empresas, previo acuerdo con el comité, podrán prorratear las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 21. Trabajo nocturno.

El trabajo nocturno será retribuido con el valor del salario hora de grupo incrementado en el 25%, salvo que el salario en el contrato individual se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 22. Dietas y gastos de viaje.

El trabajador que por motivos del servicio tenga que realizar viajes o desplazamientos a provincias distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, tendrá derecho a percibir una dieta de 26 € ó una media dieta de 12 €.

Dicha dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados de alojamiento y traslado.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dietas o gastos.

Artículo 23. Liquidación y pago. Recibo de salarios.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la administración laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al vencido.

Artículo 24. Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a anticipos por importe máximo del cien por cien del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción. Dichos anticipos se deberán solicitar atendiendo al procedimiento interno de la empresa.

Las empresas deberán tener un modelo de recibo de anticipo, donde se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes al que corresponda, el trabajador solicitante y la persona que lo autoriza, constanding la firma de ambos. El trabajador deberá recibir copia del mismo.

Artículo 25. Incentivos y complementos.

La definición y aplicación para los trabajadores de incentivos u otros sistemas ligados a la productividad, ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones, primas o incentivos, objetivos o evaluación del desempeño o de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario del grupo en el que cada trabajador estuviera encuadrado.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que desearan establecer bonus variables o pagos en función de los resultados económicos o del incremento de la venta neta realizada en el ejercicio o de otras variables similares, los abonarán, en su caso, al proceder al cierre de las cuentas, en el bien entendido de que no tendrán carácter consolidable ni servirán de referencia para devengos o abonos de años posteriores.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 26. *Jornada.*

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en 1.800 horas durante el año 2016 si bien se respetarán las jornadas anuales más beneficiosas existentes en cada empresa antes de la entrada en vigor del presente convenio. El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del estatuto de los trabajadores.

Con fecha de efectos del 1 de enero de 2017 la jornada máxima anual quedará establecida en 1792 horas por año, realizándose el cómputo de jornada de conformidad con lo establecido en el párrafo precedente.

2. Distribución: Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse, respetando los descansos legalmente establecidos, a lo largo de todos los días del año.

Sin perjuicio de lo anterior, la distribución diaria de la jornada anual pactada se realizará por trabajador de forma que las jornadas trabajadas no excedan de 225 días dentro del año natural durante el año 2016. A partir del año 2017 la distribución diaria de la jornada anual pactada se realizará de forma tal que las jornadas trabajadas no excedan de 224 días de trabajo efectivo al año.

Cuatrimensualmente se planificarán, en cada centro o unidad comercial autónoma, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador con una antelación mínima de siete días, de manera que pueda conocer y controlar la jornada realizada. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente.

De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del 10% de la jornada prevista legalmente. Sin perjuicio de los descansos legalmente establecidos, para proceder a la aplicación de la distribución la empresa deberá preavisar al trabajador con siete días del día y la hora de su realización.

Las modificaciones que se realicen en la jornada serán comunicadas al comité intercentros con el mismo sistema que se venga utilizando en cada empresa.

La jornada diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas, ni dividirse en más de dos períodos.

Los cambios en la jornada planificada por causas organizativas imprevisibles (por ausencias no previstas de otros trabajadores o retrasos o adelantos en los suministros) serán de obligatoria ejecución. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca la existencia del imprevisto, dándose cuenta a la representación legal de los trabajadores.

El desarrollo efectivo de la jornada individual planificada es independiente de cualquier variación que se pudiese producir en el horario comercial, ya sea por decisión de la empresa o de las administraciones competentes.

Igualmente, tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir, fuera del horario normal, 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. Están excluidos de la obligación de realizar los balances el personal en guarda legal, fuera de su jornada laboral, y las trabajadoras embarazadas.

3. Descanso semanal: La acumulación del tiempo de descanso a que hace referencia el artículo 6.º del R.D. 1561/1995 será planificada de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute semanalmente en dos días consecutivos. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos.

La anterior planificación del descanso, para los trabajadores con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana, se realizará en cada empresa de forma que coincida con domingo una vez al mes.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

La partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

En cada empresa podrá pactarse entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores otras formas distintas de compensación económica y/o de descanso a las aquí reguladas.

Artículo 28. *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, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente (antes del primero de noviembre anterior), en un máximo de dos períodos. La dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

Las llamadas vacaciones de verano habrán de disfrutarse en los meses de junio a septiembre, debiendo conocerse los turnos anuales con una antelación no inferior a dos meses a la fecha de su inicio.

En aquellos centros de trabajo que cuenten con una plantilla entre seis y nueve trabajadores el disfrute de las vacaciones de verano podrá organizarse entre los meses de mayo a octubre.

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.

Anualmente la dirección y el comité intercentros establecerán los turnos de vacaciones.

CAPÍTULO VII

Riesgos laborales

Artículo 29. *Seguridad y salud laboral.*

Obligaciones de las empresas: Las empresas aplicarán 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, ergonómicos y psicosociales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Las evaluaciones de riesgos que realicen las direcciones de las empresas serán puestas a disposición del 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, directamente o a través de las mutuas patronales, realizarán a los trabajadores que lo deseen (con independencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual. Durante la vigencia del convenio un reconocimiento médico incluirá, en su caso, una revisión ginecológica y los trabajadores varones mayores de cuarenta años tendrán derecho a un reconocimiento de tipo urológico.

Obligaciones de los trabajadores: 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 facilitados 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.

Artículo 30. *Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.*

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:

Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo: Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación: En el término de un año desde la publicación del presente convenio a nivel de empresa se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se creará a nivel de empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

En el caso de que, transcurrido el año, no quedara establecido el procedimiento, y hasta que se haga otro a nivel de empresa, se aplicará el procedimiento que figura en el Anexo I.

Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará a los trabajadores con derecho a prestación de la seguridad social que se encuentren en incapacidad temporal o accidente laboral y durante un período máximo de hasta doce meses los siguientes complementos:

A) Hasta el 100 por 100 del salario de su grupo profesional, incluido, en su caso, el complemento salario base personal, en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

B) Hasta el 100 por 100 del salario de su grupo más el citado complemento salario base personal en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común o accidente no laboral.

C) Hasta el 90 por 100 del mismo salario base anterior más el citado complemento salario base personal a lo largo de la segunda y tercera baja por enfermedad común o accidente no laboral dentro del año natural.

D) A partir de la cuarta baja no se complementará.

En todos los casos el citado complemento se aplicará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario grupo incluido, en su caso, el salario base personal desde el primer día y mientras dure la baja.

Asimismo se complementará, desde el primer día, hasta el 100 por 100 del salario grupo más el salario base personal, en su caso, en las bajas por incapacidad temporal que esté motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer.

Los trabajadores que únicamente hayan tenido un proceso de IT en el año natural y que dispongan de periodo de carencia para causar prestaciones económicas por tal contingencia, se les complementará hasta el cien por cien del salario base más el citado complemento salario base personal desde el primer día de la baja. A tales efectos se recalculará el complemento a cargo de la empresa en el mes de la fecha de inicio de la baja por incapacidad temporal.

Para tener derecho al percibo de cualquier tipo de complemento por situación de incapacidad temporal la seguridad social o la mutua de accidentes deberá reconocer el derecho al pago de las prestaciones económicas por dicha situación. El complemento se aplicará sobre los importes que abonen la seguridad social o la mutua de accidentes.

Si por norma de rango superior, durante la vigencia del convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

En los casos de baja por riesgo para el embarazo la suma de la complementación a cargo de la empresa y la prestación de la seguridad social, deberá garantizar el cobro del salario base de grupo.

Cuando el período de descanso fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que la legislación general otorgue tal derecho, y en los términos y plazos legalmente establecidos.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 32.

En los derechos de los trabajadores con hijos se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la legislación general de afectación y lo expresado en este capítulo.

Artículo 33.

Elección preferente de turno de trabajo. Los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno u horario de trabajo.

La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente a la incorporación al trabajo tras la baja maternal.

El turno podrá cubrirse en cualquier centro de la provincia, así como permutas con trabajadores de otros centros.

Artículo 34. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

I. Tres días en los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave o ingreso en planta hospitalaria, de parientes de primer grado de consanguinidad o del cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

Durante el tiempo de hospitalización de familiar de primer grado o del cónyuge por causa de enfermedad o accidente grave, el trabajador podrá disponer de su licencia en días completos separados. En caso de separación de los días, los laborales de los que disponga no podrán superar los que le hubieran correspondido de iniciar la licencia en condiciones normales en el día en el que se produjo la hospitalización o el accidente.

Dos días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

II. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos, o hermanos políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

III. Permiso por asistencia a consultorio médico.—Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, verán concedido, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo de la seguridad social, en el que deberá constar día y hora de la visita médica.

Iguales permisos disfrutarán las trabajadoras embarazadas para la asistencia a exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden también aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la Dirección de la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia.

En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médico físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social.

Quedan exceptuadas del cumplimiento del contenido de este artículo las empresas que mantengan una nómina inferior a tres trabajadores en cada centro de trabajo, en cuyo caso se remitirán a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 35. *Otras licencias retribuidas.*

Sin perjuicio de las señaladas en los artículos anteriores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario de grupo más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o relación de hecho. En esta última situación el trabajador deberá acreditar la misma por medio de certificado del registro público correspondiente de la comunidad autónoma. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

B) Cinco días en el caso de nacimiento de hijo.

C) Un día al año por traslado del domicilio habitual, previo aviso de quince días. Realizada la mudanza el trabajador deberá justificar el traslado.

D) 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.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1º del artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

F) Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

G) Tramitación de permisos para la adopción y el acogimiento con el límite de dos días.

Como regla general en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados, el trabajador deberá justificar debidamente ante la empresa su inclusión en alguna de estas licencias.

Artículo 36. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de tres años, podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración de entre un mes como mínimo y tres como máximo.

Las empresas, en el plazo de quince días, resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, previa justificación y solicitud por escrito, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo y organización del centro de trabajo o se encontrara disfrutando de este derecho simultáneamente otro trabajador del mismo centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 37. *Maternidad.*

Las trabajadoras en períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad podrán unir dicho período de suspensión a las vacaciones.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido con derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo no inferior a quince días y no superior a un mes, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de cotizar por la trabajadora a la seguridad social.

En el caso de que las trabajadoras desearan ejercer este derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la baja por maternidad, podrán hacerlo con idéntico preaviso al señalado en el párrafo anterior, las empresas vendrán únicamente obligadas a mantener la cotización de éstas durante un periodo máximo de un mes que coincidirá, necesariamente, con el inmediatamente anterior al momento de inicio de la baja por maternidad.

Artículo 38. *Paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, con un preaviso mínimo de quince días al inicio del mismo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad del artículo anterior.

Artículo 39. *Lactancia.*

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho contemplado en el artículo 37.4 del estatuto por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

Previo aviso no inferior a quince días, los trabajadores/as podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de catorce días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

En el caso de parto múltiple los trabajadores podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 40. *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con las

disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, horarios o turnos rotativos en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

En los supuestos en que varios trabajadores de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajador y empresa el horario de trabajo efectivo de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad de compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción por estas causas.

Cuando se deniegue el momento elegido por esta última causa deberá ponerse en conocimiento del solicitante el nombre o nombres de los trabajadores afectados.

Artículo 41. *Excedencia.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Artículo 42. *Excedencia por cuidado de hijo.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En estos casos, la reserva de puesto de trabajo lo será por un año.

El período en que el trabajador permanezca en dicha situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario,

especialmente con ocasión de su reincorporación. En los casos de familia numerosa, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El derecho a la excedencia se hace extensible a los casos de cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En estos casos, la reserva de puesto de trabajo lo será por un año.

El trabajador con hijos menores de 14 años a quien le falleciera el cónyuge tendrá derecho a dos meses de excedencia con reserva de puesto.

Artículo 43. *Descuento en compras.*

Las empresas reconocerán a los trabajadores el derecho de los mismos a acceder a las mejores condiciones de compra que tengan establecidas o puedan establecer las empresas.

CAPÍTULO IX.

Condiciones Sociales

Artículo 44. *Seguro de vida.*

Las empresas formalizarán un seguro colectivo que cubra un mínimo de 15.000 € en los casos de muerte natural, fallecimiento por accidente, sea o no considerado de trabajo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las empresas entregarán copia o certificado del seguro colectivo suscrito a cada trabajador.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 45. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda (almacenes, trastienda, etc.), comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, con el mínimo de dos, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de uniformidad, le facilitará las prendas adecuadas que no serán obligatorias mientras no sean suministradas. Las empresas podrán sustituir la entrega de las prendas por el pago de las mismas; en ningún caso el trabajador financiará la compra.

Las direcciones de las empresas y las respectivas Representaciones Legales de los Trabajadores definirán el régimen y tipo de prendas a entregar a los trabajadores a la vista de las exigencias legales señaladas en la ley de prevención de riesgos laborales entre los diferentes colectivos existentes.

Artículo 46. *Formación en el trabajo.*

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando así este instaurado en la empresa.

Los trabajadores tienen derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje.

Las empresas y centrales sindicales firmantes del presente texto suscriben en todos sus términos el III acuerdo nacional de formación continua en los ámbitos funcional y territorial el referido convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 47. *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 concurran en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las direcciones de las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

Están expresamente excluidas las multas de haber.

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 a partir de 20 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. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio
6. Uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.
7. Pequeños descuidos o la no observancia de las medidas de protección del medio ambiente a la hora de proceder a la eliminación de los residuos, restos o basuras, etc.
8. La inobservancia por los trabajadores no nacionales de la obligación de tramitar en plazo la renovación u obtención de su documentación en regla.
9. La utilización de teléfonos móviles durante el desempeño del trabajo. Si con esta conducta se estuviesen contraviniendo normativas de prevención de riesgos laborales la misma podrá ser tipificada como falta grave o muy grave en su caso.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, a partir de 30 minutos en el período de un mes.
2. La falta al trabajo o ausentarse del puesto de trabajo durante un día en el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.
4. No cursar en tiempo oportuno o, en todo caso, transcurridos tres días desde la baja, el parte correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.
5. La reiteración en el descuido (incluso las diferencias de caja cuando sean individualmente imputables), error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
6. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas. 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.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa, incluso la uniformidad.

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

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

10. La falta de aseo y limpieza (higiene personal, ropa, maquillaje exagerado) de tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos, al proceso comercial o a la imagen de la empresa, o cuando produzca fundada queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

11. Comer durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. La modificación de horarios con otros compañeros sin la previa conformidad de la dirección.

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

14. El incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad, incluso el no uso de las prendas y elementos de protección.

15. Cuando el trabajador se halle de baja por IT, no comunicar, mediante el oportuno certificado del médico de la seguridad social, el desplazamiento a otro lugar geográfico distinto al domicilio que conste en la empresa, con carácter previo a la realización del mismo.

16. El uso indebido por primera vez de la tarjeta de descuento en compra.

17. El cobro de mercancía a uno mismo o a familiares.

18. La inobservancia de las leyes y demás normativa de aplicación en la empresa, especialmente en materia de medidas sanitarias (prohibición de fumar), cuando hayan sido debidamente anunciadas por la dirección.

19. La inobservancia por los trabajadores no nacionales de la obligación de tramitar en plazo la renovación u obtención de su documentación en regla cuando le hubiera sido advertido oportunamente por la empresa.

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 persona 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. Se considerará inmerso en este tipo el prestar la tarjeta de compra a otras personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal a terceras personas.

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. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. La revelación a terceros ajenos a la empresa de datos de reserva obligada, al igual que la suplantación de otros trabajadores.

8. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y mandos de la empresa o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados o público en general.

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

10. La provocación de riñas y pendeencias con los compañeros de trabajo.

11. Fumar durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de herramientas o materiales de la empresa.

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

14. El acoso sexual, por razón de sexo o moral.

15. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados.

16. La dejación de responsabilidad por parte de los jefes y responsables.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. La ausencia injustificada de más de dos días consecutivos al trabajo.

19. El consumo de drogas de cualquier tipo, incluso su reparto a los compañeros de trabajo o clientes, durante la jornada laboral.

20. El inobservancia, incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la ley de prevención de riesgos laborales o las determinadas por este convenio o por las empresas en desarrollo o aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. Se incluye expresamente dentro de esta conducta la no utilización de los Equipos de Protección Individual.

21. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o voluntad propia las medidas de higiene o los procedimientos de seguridad del centro de trabajo, así como en la manipulación de alimentos o de otros productos que exijan especiales procedimientos de calidad.

Artículo 48. *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 49. *Procedimiento sancionador y prescripción.*

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento.

En todo caso, las faltas prescribirán a los diez, veinte y sesenta días según que su calificación sea de leve, grave ó muy grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 50. *Horas sindicales y acumulación.*

Los delegados de personal y los miembros de los comités de centro, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

Para facilitar una representación superior a la de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el comité intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas al nivel de toda la empresa.

Artículo 51. *Comité intercentros.*

En cada empresa afectada será elegido un comité intercentros que será designado entre los miembros de los comités de empresa y delegados de personal. El número máximo de miembros del comité será de trece.

La designación de miembro del comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

El comité elegido deberá necesariamente guardar la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos globalmente al nivel de empresa.

El comité intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del ET, cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo.

Para la distribución de los puestos entre los sindicatos se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del estatuto de los trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal.

Artículo 52. *Colegios electorales.*

De acuerdo con la estructura profesional acordada la distribución del personal, a efectos electorales, se llevará a cabo del siguiente modo:

Colegio electoral técnicos y administrativos.—Está integrado por los trabajadores adscritos a los grupos profesionales III y IV.

Colegio electoral de especialistas y no cualificados.—Está integrado por los trabajadores adscritos a los grupos profesionales I y II.

Artículo 53. *Derecho a la información.*

Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador, en un plazo no superior a diez días y en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores (comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Artículo 54. *Comisión mixta.*

Se constituirá 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.

La comisión estará compuesta por seis representantes de AETCON y seis de las centrales sindicales (dos por cada uno de los tres sindicatos firmantes). Las centrales contabilizarán su voto en función de su representatividad.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días; y en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

- 1.º Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.
- 2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
- 3.º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
- 4.º Entender, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta de interpretación levantará la correspondiente acta.
- 5.º Conocer y emitir informe sobre la idoneidad de las solicitudes que se planteen por las Direcciones y por los representantes legales de los trabajadores de las empresas terceras que desarrollen su trabajo en los centros de trabajo las empresas afectadas por el convenio para la aplicación del presente convenio.
- 6.º Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los grupos profesionales, será igualmente competente la comisión mixta para resolverlas.

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 V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Resolución de 10 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo).

Disposición transitoria primera. *Complemento personal de antigüedad.*

Con la entrada en vigor del primer convenio colectivo, quedó convenido que no se devengaría otra cantidad por antigüedad que no fuera la que se establecía en aquel convenio.

Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la publicación del primer convenio colectivo, o que hubieren consolidado por aplicación de aquél, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente cuarto convenio para los restantes conceptos salariales.

Disposición transitoria segunda.

El incremento salarial previsto en el artículo 19 para los Salarios Base de Grupo para los años 2017, 2018 y 2019 se aplicará igualmente al Salario Base Personal, que mantendrá su carácter de no compensable y no absorbible.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

Aquellas empresas que se vean afectadas por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción podrán proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con las limitaciones y el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este caso y con carácter previo la Dirección y la representación legal de los trabajadores procederán a la apertura de un periodo de consultas, que seguirá los trámites y duración temporal previstos en el citado artículo 82.3 del TRLET.

En caso de que se exista discrepancia entre las partes, someterán la misma a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se eventualmente se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado sus diferencias, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición final tercera. *Actuación en defensa y protección del medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y sus trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Disposición final cuarta.

El presente convenio deroga el convenio precedente en todo lo que no esté expresamente recogido en ésta norma convencional, salvo lo dispuesto en la disposición transitoria primera del primer convenio colectivo que se mantiene vigente a los solos efectos de su posible utilización por las empresas que se incorporen por primera vez al convenio colectivo.

Disposición final quinta.

Si en razón de modificación legal se alterara la regulación de los sistemas de contratación las partes se constituirán en comisión negociadora para ajustar lo pactado a lo que en su caso se disponga legalmente.

ANEXO I

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso, que presentará, a su elección, al departamento de RRHH o ante el Servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención, y un representante del departamento de RRHH.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de las personas denunciante o denunciado.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de RR.HH. al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la dirección de RR.HH. deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la comisión instructora.

Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo, u otras medidas alternativas, cuando el trabajador afectado así lo solicite.

La Dirección se asegurará de que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

ANEXO II

Trabajadoras víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.